



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Título**

“Condiciones laborales de los policías municipales de San Juan de  
Lurigancho”

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA.**

**AUTOR:**

Yamilhet Cresly Pariño Condor

**ASESOR:**

Dr. Cesar Napoleón Espinoza Azula

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Laboral

LIMA - 2018

## **PÁGINAS PRELIMINARES**



 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 13-12-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
 (a) Yamillet Grely Parizo Cordero  
 cuyo título es: Condiciones Laborales de los Policias Municipales  
de San Juan de Lurigancho  
 .....  
 .....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16....(número)  
Dieciséis.....(letras).  
 Lima, San Juan de Lurigancho.....14.....de 12 del 2018....

.....  
 PRESIDENTE

.....  
 SECRETARIO

.....  
 VOCAL

#### Dedicatoria:

Este presente investigación está dedicado a especialmente a mi hermana Yalitza Pariño, que me da la fortaleza de concluir con mis estudios para brindarle un buen ejemplo, a mis padres que siempre están apoyando dando siempre fuerza y valentía en todo momento.

### Agradecimiento


Al Magistrado Mario Sulca, Dr. Manuel Soto, Dra. María Carajulca, Marisol Guillen, Francisco Tuesta, Andy Huanuco Martínez y a mi familia que me ayudaron a culminar la presente investigación, ya sea por sus conocimientos teóricos y prácticos, como también por la paciencia y el gran cariño reciproco que me motivó a alcanzar mi propósitos de este año.

### Declaratoria de Autenticidad

Yo, Yamilhet Cresly Pariño Condor con DNI N° 72541889, en cumplimiento con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencia para las fuentes consultadas, por lo tanto, la presente tesis no ha sido plagiado.
3. La presente tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesas Vallejo.



Yamilhet Cresly Pariño Condor  
DNI: 72541889

Lima, 04 de setiembre de 2018

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de las normas del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presento ante ustedes la tesis que lleva por título, condiciones laborales de los policías municipales de San Juan de Lurigancho, para lo cual sea aprobado conforme a ello.

Se da a conocer las condiciones laborales que recibe los policial municipales actualmente, así mismo ver si realmente está relacionado con el VI Pleno Jurisdiccional en materia Laboral y Previsional, donde señala que el régimen laboral debe ser el régimen privado, para ello se realizara entrevistas a expertos teóricos y prácticos, siendo la única finalidad de la igualdad laboral entre los personal de trabajo con referente a los policías municipales.

Por lo tanto la presente investigación de tesis está estructurada de seis Capítulos. En el primer capítulo se exponen antecedentes así como la aproximación temática, marco teórico, formulación del problema, problema General, problema Específico, Justificación del estudio y objetivo del trabajo. En el segundo capítulo se presentan los métodos, diseño de Investigación, método de Muestreo, rigor Científico, análisis cualitativo de datos y aspecto éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado de la investigación. Cuarto capítulo está dedicado a la discusión de los resultados. El quinto capítulo contiene las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo fueron formulados las recomendaciones, y por último las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

Yamilhet Cresly Pariño Condor.

## INDICE

<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b> .....	ii
Dedicatoria: .....	iv
Agradecimiento .....	v
Declaratoria de Autenticidad .....	vi
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	vii
<b>INDICE</b> .....	viii
<b>RESUMEN</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
1.1 Aproximación temática.- .....	13
1.2 Marco Teórico.- .....	16
1.2.1 Condiciones laborales.- .....	16
1.2.2 Definición Policía Municipal.- .....	16
1.2.3 Categorización laboral.- .....	17
1.2.4 Igualdad de trato.-.....	18
1.2.5 Funciones de los policías Municipales.- .....	18
1.2.6 Regímenes laborales.- .....	19
1.3 Formulación al problema.- .....	19
1.3.1 Problema General .....	19
1.3.2 Problemas Específicos .....	20
1.4 Justificación del estudio .....	20
1.4.1 Justificación teórica.-.....	20
1.4.2 Justificación practica.- .....	20
1.4.3 Justificación metodológica.-.....	21
1.5 Objetivo del trabajo.....	21
1.5.1 Objetivo General .....	21
1.5.2 Objetivos Específicos.....	21
<b>II. MÉTODOS</b> .....	23

2.1. Diseño de Investigación.- .....	24
2.2. Método de Muestreo.- .....	25
2.3. Escenario de estudio.- .....	25
2.3.1. Característica de Estudio.- .....	26
2.4. Rigor científico.- .....	26
2.5. Análisis cualitativos de datos.- .....	27
2.6. Aspecto ético.- .....	27
<b>III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS</b> .....	28
3.1. Descripción de resultados.- .....	29
3.1.1. ¿Cree que el policía municipal tiene derecho a una gratificación, CTS, seguro?.....	29
3.1.2. ¿Cree que los policías municipales pertenecen a la categorización laboral de obrero?.	30
3.1.3. ¿Qué régimen laboral cree usted que debe de corresponder al policía municipal? .....	32
3.1.4. ¿Cree usted que el policía municipal se perjudica al ser contratado bajo el decreto legislativo N° 1057? .....	34
3.1.5. ¿Cree usted que el policía municipal dentro del espacio laboral cumple con el principio de igual trato respecto a los beneficios laborales? .....	35
3.1.6. ¿Qué funciones cumple el policía municipal? .....	37
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	39
<b>V. CONCLUSIÓN</b> .....	44
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	46
<b>REFERENCIA</b> .....	48
<b>ANEXO</b> .....	51

## RESUMEN

El propósito de la investigación es dar la igualdad laboral referente a todos los policías municipales, es decir los beneficios laborales sean iguales para todos los policías municipales, asimismo señalar a que régimen laboral pertenecen ya que hay recientes pronunciamientos que deberían estar al régimen privado ( pero aun estos pronunciamientos no son vinculante), pero en la realidad ellos están con contratos de CAS, o con el régimen 276 siendo este un régimen público, por ello se realizó la investigación mediante el diseño fenomenológico, con el método inductivo, y la recolección de datos que a través de las entrevistas profundas que se realizaron al Magistrado Mario Eloy Sulca Quispe, al abogado Manuel Soto Gamboa, a los procuradores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho la Dra. María Carajulca Quispe y el Dr. Camilo Rivera Uceda, asimismo al policía municipal Segundo Francisco Florindez Chimoven; para poder adquirir conocimiento teórico y práctico acorde a las experiencias vividas referentes al tema en su lugar de trabajo. El análisis de datos se compone mediante concepto, categorización y subcategorías, dando por sentado que las condiciones laborales de los policías municipales se darían acorde a su categorización laboral, que si las funciones administrativas son meramente del policía pertenecería al régimen 276.

Palabra clave: Beneficios laborales, categorización laboral, régimen laboral.



## ABSTRACT

The purpose of the investigation is to give labor equality regarding all municipal police, that is to say, the labor benefits are equal for all municipal police officers, also to indicate which labor regime they belong to since there are recent pronouncements that should be to the private regime (but even these pronouncements are not binding), but in reality they are with CAS contracts, or with the regime 276 being this a public regime, therefore the research was carried out through the phenomenological design, with the inductive method, and the collection of data through the in-depth interviews conducted with Judge Mario Eloy Sulca Quispe, attorney Manuel Soto Gamboa, the attorneys of the Municipality of San Juan de Lurigancho, Dr. Maria Carajulca Quispe and Dr. Camilo Rivera Uceda, the municipal police officer Segundo Francisco Florindez Chimoven; to be able to acquire theoretical and practical knowledge according to the lived experiences related to the subject in their place of work. The data analysis is composed by concept, categorization and subcategories, assuming that the working conditions of the municipal police officers would be according to their labor categorization, that if the administrative functions are merely of the police, it would belong to the regime 276.

Keyword: Labor benefits, labor categorization, labor regime.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1 Aproximación temática.-

En nuestro día a día, buscamos una mejor calidad de vida que nos permita satisfacer nuestras necesidades básicas, buscando así un trabajo; si hablamos de un puesto de trabajo como policías municipales de San Juan de Lurigancho, quienes ayudan con el Plan Local de Seguridad Ciudadana cada año, trabajando de la mano con las Juntas Vecinales, Serenazgo Municipal, Defensa Civil, PNP, la Fiscalía y otros; pues deberán tener su beneficios laborales como todos trabajador, más aun si su labor son de manera permanente.

Los policías municipales según el Plan Local de Seguridad Ciudadana 2017 señalan que realizan un apoyo al cuidado de la ciudadanía, y que sus intervenciones son necesarias y eficaces para combatir la delincuencia. Realizando labores de patrullaje por las calles de nuestro Distrito de San Juan de Lurigancho siendo una labor de predominante actividad continua e permanente, esto al dilucidarse que el policía municipal encargado de la seguridad ciudadana emite informes de los hechos ocurridos a raíz de dicha actividad laboral.

Mediante el IV Pleno Casatorio Jurisdiccional en Materia Laboral y Provisional se realizó un estudio de que los policías municipales y serenos siendo considerados dentro de la categoría laboral de obreros perteneciendo así al régimen laboral privado N° 728, en la que todos conocemos que los beneficios son mayores a las de un trabajador con el Contrato Administrativo de Servicio (CAS), basándose que la labor del policía municipal es permanente y que le ampara los principios de pro homine y progresividad.

Dando a conocer que la Municipalidad está propenso a demandas sobre desnaturalización de contrato toda vez que ya existe una casación N° 19751-2015 MOQUEGUA, que indicado que los obreros municipales pertenecen al régimen laboral privado 728, y no pueden ser contratados bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicio.

Por lo que existen opiniones respecto a que los policías municipales tienen funcionamientos meramente administrativos, sin poder considerar que son obreros, imposibilitando que sean considerados dentro del régimen privado 728.

Por lo que a sabiendas de se da el contrato administrativo de servicio es por ello que realizamos la presente investigación para ver si realmente el policía municipal tiene la categorización laboral de obrero, que permita demostrar las condiciones laborales y debe tener todos los derechos como trabajador, sin limitación alguna.

Por consiguiente, el puesto de trabajo de policía municipal debe de considerarse en la categoría de obrero o empleado, y contratarse bajo el régimen privado o público, siendo que en la realidad ellos siguen con el Contrato de Administrativo de Servicio que si bien no está prohibido, y que a la vez no tienen una estabilidad laboral, por consiguiente no hay un igual trato con otros policías municipales que ya unos se encuentra dentro 276 y en proceso mediante juicio.

El presente trabajo dará a conocer las investigaciones previas sobre el tema de estudio que se han realizado como en sus funciones en la que se indica que las actividades son permanentes y sus funciones, y sobre el régimen laboral a que debe pertenecer un policía municipal, los cuales contribuye al desarrollo de la investigación:

Rojas (2017) indicaron en su tesis “Reconocimiento de los derechos laborales del trabajador de serenazgo y sus implicancia en el régimen de la actividad privada del decreto legislativo N° 728”, (Tesis para obtener el título de abogado, ante la Universidad de Huanuco), Huanuco. El Estudio es Cuantitativo. Teniendo como objetivo que si los serenazgo tienen el reconocimiento de los derechos laborales conforma el régimen laboral N° 728. Llegaron a la conclusión que cuando se refiere de protección en lo laboral para los serenazgo, esto deberían estar bajo actividad privada del decreto legislativo N° 728, pero solo está limitado su derecho obteniendo un contrato CAS, contradiciéndose con la Carta Magna.

Vargas (2015) señala que su tesis “Contratación de obreros en el regímenes laborales en la Municipalidad Provincia de Huanta”, (Tesis para aprobación de la experiencia curricular de metodología de la investigación científica) Ayacucho. Estudio de modelo Cuantitativa. El objetivo fue establecer que factores influyen para la contratación en diversos regímenes laborales al personal obrero en la Municipalidad Provincial de Huanta y hasta que nivel el factor de nivel cognitivo de los derechos laborales en el obrero influye para la contratación de diversos regímenes laborales. Concluye que, los factores de contratación son: 65,8% atribuye a la falta de disponibilidad presupuestaria, 44,7% por inexistencia de documentación, 28,9% es por desconocimiento de las normas por parte de las autoridades, 23,7% falta de voluntad política, 18,4% atribuye al desconocimiento de los derechos laborales de un obrero.

Palomino (2017) elaboró su tesis titulado “Patrullaje tipo policía comunitaria en el fortalecimiento de la seguridad ciudadana en la ciudad de Trujillo”, (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Publica en la Universidad de Cesar Vallejo-Trujillo) Trujillo-Perú. Tuvo como objetivo explicar las implicancias del patrullaje tipo policía comunitaria en el fortalecimiento de la seguridad ciudadana en la ciudad de Trujillo. Tipo de estudio inductivo de enfoque cualitativo ya que buscó comprender la perspectiva de los participantes. Concluyó demostrando que la operación policial tipo policía comunitaria implementada, mejora la actitud policial, promueve la participación de la comunidad y satisface a la ciudadanía. Consecuentemente las policías comunitarias merecen un trato mejor con los beneficios que les corresponden de acuerdo a Ley.

## 1.2 Marco Teórico.-

### 1.2.1 Condiciones laborales.-

Neves (2012) indicó que respecto a las condiciones laborales se refiere al entorno laboral, pero influye al trabajador en su rendimiento cuando este cree que sus derechos laborales son afectados que puede adquirir bajo el principio de primacía a la realidad. p. 27)

Huamán (2012) señaló las condiciones laborales son los beneficios adquiridos como trabajador, encontrar armonía para realizar sus obligaciones, pero ello no se encuentra siempre que el trabajador crea que están siendo afectado sus derechos. (p.32)

Pérez y Merino (2014) indicaron que las condiciones laborales son el entorno del lugar de trabajo que conlleva entre las infraestructuras, y por el lado económico que no sea perjudicial al trabajador para que este puede cumplir con satisfacer sus necesidades básicas. (p.10)

### 1.2.2 Definición Policía Municipal.-

Existen diversas definiciones sobre los policías municipales así como Amadeu (1996) refirió que es el conjunto de estructuras y actividades policiales que se insertan en el marco superior del Estado ya que están inmersos en fuertes tensiones y contradicciones, entre el poder, el orden, la convivencia o la fuerza, por tener un trabajo complicado que suele suscitar sentimientos contrapuestos. (pág.49).

### 1.2.3 Categorización laboral.-

El congreso de la Republica señalo en el artículo 37° de la Ley N° 27972 denominada Ley Orgánica de Municipalidades, señala los tipos de categorización en la que se encuentra empleado, obrero y funcionario; siendo empleado y funcionario pertenecientes al régimen público, quedando en el régimen privado el obrero.

Según Rodon (1995) indicó que en pleno siglo XX es obsoleto distinguir entre empleado y obrero, ya que esto puede encontrarse dentro una limite no muy específico. (p.81)

#### 1.2.3.1 Empleado.-

Según Gómez (2007) los empleados realizan funciones de carácter intelectual, que se encuentra mayormente dentro de la administración pública. (P.29)

Según Arce (2012) señala que son los que realizan funciones netamente administrativas que conllevan a un acto administrativo, que permite englobarse y relacionarse con la entidad pública. (p. 279)

#### 1.2.3.2 Obrero.-

Según Gómez (2007) los obreros realizan funciones de carácter manual, el esfuerzo físico es predominante, pero que en la actualizada este tiene a especializarse, y eso no hace que cambien su naturaleza jurídica. (p.29)

Según Arce (2012) tiene una larga lista de actividades manuales mutatis mutante, siendo la predominante la actividad manual de la intelectual, por lo que son considerados por sus trabajos manuales y no tiene relación a la actividad de la administración. (p. 279)

#### 1.2.3.3 Funcionario.-

Según Arce (2012) Ellos son lo que están dentro de un escritorio y ocupan puesto de cargos de confianza, dando el interés principal de la entidad administrativa. (p. 280)

#### 1.2.4 Igualdad de trato.-

El igual trato en nuestra constitución nos señala que se debe de tener en cuenta que todo en los beneficios, ya que hay trabajadores con las mismas funciones pero que no brindan los mismo beneficios. (Zavala, 2011, p. 35)

Es ahí donde Arce (2012) indica que el derecho individual debe protegerse ante todo, dando mayor credibilidad al trabajador que un presupuesto dado por el estado. (p.290)

#### 1.2.5 Funciones de los policías Municipales.-

Según Mallap (2013) indicó que las funciones de un policía municipal que son permanentes, comparando con un obrero de limpieza así como de un personal de serenazgo (p. 251)

La municipalidad de San Juan de Lurigancho este se encuentra bajo la Sub Gerencia de Control, Operaciones y Sanciones y/o Sub Gerencia de Gestión del Riesgo de Desastres que tiene como objetivos operativos para fiscalizar y cautelar



el cumplimiento de las disposiciones municipales administrativas; así como el detectar e imponer las sanciones por las infracciones cometidas. Además de realizar las acciones de registro, ejecución, seguimiento, control de sanciones. (MOF,2017, p.77)

#### 1.2.6 Regímenes laborales.-

Huamán (2012) presenta los siguientes regímenes laborales legales: el régimen laboral público, el régimen laboral privado. (p.43)

##### 1.2.6.1 Régimen Público.-

Huamán (2012) este régimen es la carrera administrativa siendo un sistema cerrado, siendo su única forma por concurso publico de méritos, en la práctica muchos puesto está siendo ocupado por servidores públicos, advirtiendos que en ello solo pueden ingresar los empleados y funcionarios (p. 44)

##### 1.2.6.2 Régimen Privado.-

Huamán (2012) indica que constituye un sistema contrario a la administración pública, donde se incorpora a personal capacitado en posiciona de responsabilidad, señalando que se encuentran los que obreros.

#### 1.3 Formulación al problema.-

##### 1.3.1 Problema General

¿Cómo son las condiciones laborales de los policías municipales de San Juan de Lurigancho?

### 1.3.2 Problemas Específicos

¿Cómo se dan los beneficios laborales de los policías municipales de San Juan de Lurigancho?

¿Cómo se da la categorización laboral de los policías municipales de San Juan de Lurigancho?

¿Cómo es el régimen laboral de los policías municipales de San Juan de Lurigancho?

## 1.4 Justificación del estudio

### 1.4.1 Justificación teórica.-

Arce (2012) que los obrero pertenecen al régimen de actividad privada, debiendo ser eliminada la contratación CAS para todos los obreros, otorgándoles los beneficios correspondiente.

Mallpa (2013) Los policías municipales tiene están subordinado por Sub Gerencia de Control, Operaciones y Sanciones y/o Sub Gerencia de Gestión del Riesgo de Desastres que conllevan a realizar funciones de fiscalización, sanciones, inspecciones, transito entre otros. (p.77)

El pleno casatorio VI Jurisdiccional en Materia laboral y Provisional que señala que se debe tener en cuenta que los policías municipales son obreros debiendo pertenecer al régimen 728.

Por todo ello se permite aclarar si los policial municipales a que régimen pertenecen, ya que hay un pleno casatorio, pero que no se aplica en el entorno.

### 1.4.2 Justificación practica.-

Los policías municipales de San Juan de Lurigancho están contratados bajo el régimen CAS 1057, debiendo estar en el régimen laboral 728 toda vez que ellos están considerados como obreros de la municipalidad, siendo transgredidos sus derechos laborales, ya que bajo la primacía de la realidad se puede desnaturalizar el contrato CAS, debido a que hay pronunciamiento tanto IV Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Provisional como en Casación.

Respetar lo beneficio laborales de los Policías Municipales, ya que con el Régimen CAS 1057, se recortan los beneficios laborales; y de esa manera también se hace alusión al Principio de Igualdad de oportunidades para todos los obreros municipales.

#### 1.4.3 Justificación metodológica.-

El desarrollo del presente trabajo está en base a métodos científicos, se usó el método inductivo, de enfoque cualitativo con diseño de fenomenológico, para ello se realizará entrevistas a profundidad de manera personal, así mismo se contó con un metodólogo, tal como se estableció en el reglamento de investigación.

### 1.5 Objetivo del trabajo

#### 1.5.1 Objetivo General

Identificar como son las condiciones laborales de los policías municipales de San Juan de Lurigancho.

#### 1.5.2 Objetivos Específicos

- a) Describir como se da los beneficios laborales de los policías municipales de San Juan de Lurigancho.

- b) Precisar cómo se da la categorización de los policías municipales en San Juan de Lurigancho.
- c) Reconocer como se da el régimen laboral de los policías municipales en San Juan de Lurigancho.

## **II. MÉTODOS**

## 2.1. Diseño de Investigación.-

Diseño.-

Fenomenología.-

Se utilizará la investigación Fenomenología cuando se precisa que son las experiencias subjetivas del participante proporcionado para el objeto del estudio. Esta investigación se utiliza el diseño de fenomenología por que busca que mediante el conocimiento teórico y práctico sobre el tema. (Hernández, Fernández y Baptista ,2010, p. 515)

Enfoque.-

Describió que el enfoque cualitativo busca diferentes opiniones respecto al objeto de investigación, ya sea en sus experiencias vividas, significado dados, o diferentes perspectivas de un grupo que está relacionado con el objeto de investigación. (Hernández *et al*, 2014, p. 502)

Método.-

Hernández *et al*, (2014) mencionó que el método inductivo en la investigación cualitativa parte o mejor dicho comienza de un hecho particular o específico para poder llegar a conclusiones generales, método usado mayormente en las ciencias naturales o sociales. (p. 21)

Técnica.-

Ruiz (2012) define a la entrevista profunda como una técnica para transmitir oralmente al entrevistador su definición personal sobre tema, comprendiendo un cierto grado de intimidad y familiaridad para poder realizar la entrevista más llevadera y justificada, acorde a cada tipo de entrevista profunda. (p. 166)

Taylor y Bodan (2012) señala que la entrevista profunda son encuentros reiterados, cara a cara entre el investigador y el informante, encuentros dirigidos hacia la comprensión de la perspectiva que tiene los informantes respecto de sus vidas, experiencias, o situaciones que reflejan el tema a tratar.(101)

Denzin y Lincoln (2005) señaló que la entrevista se realizar en base a dos personas, pues de realizar con un mayor de personas, el grado de intimidad se quebrantaría. (p.236)

## 2.2. Método de Muestreo.-

Hernández *et al*, (2010) indicó que el muestro dirigido o no probalístico son flexibles puesto que quien elige la unidad de análisis para iniciar el trabajo de campo es el investigador a propio criterio (p.401)

Se aplicará el muestreo dirigido porque la selección de los individuos que serán parte del estudio va a ser elegidos por selección, pues las personas que formarán parte del estudio poseen determinadas cualidades o características que son necesarias para el desarrollo de la investigación.

Se utilizará la opinión de expertos en el tema ya que Hernández *et al*, (2010) indicó que ciertas veces con necesaria para la investigaciones cualitativas (pág. 397)

## 2.3. Escenario de estudio.-

Para Sicilia y Delgado (2002) señaló que es un espacio físico y accesible para conllevar al inicio de la investigación, conjuntamente con las acciones y lugares que el investigador permanece mientras dure la investigación. (p. 79).

Referente al desarrollo de la investigación se llevará a cabo en diferentes lugares como estudios jurídicos, Despacho de Juez, Municipalidad de San Juan de Lurigancho domicilio 1 de los trabajadores municipales de San Juan de Lurigancho.

#### 2.3.1. Característica de Estudio.-

Hernández *et al*, (2014) indicó que la muestra es un subgrupo de la población. (p.150)  
Para nuestro caso contamos con 5 entrevistados desarrolladores y conocedores del tema:

<b>Entrevistado</b>	<b>Edad</b>	<b>Profesión</b>	<b>Experiencia Laboral</b>	<b>Cargo actual</b>
Mario Sulca Quispe	38	Abogado	Más de 5 años.	Juez
Manuel Soto Gamboa	40	Abogado	Más de 5 años.	Abogado
Camilo Rivera Uceda	40	Abogado	Más de 5 años.	Procurador SJL
María Caruajulca Quispe	40	Abogada	Más de 5 años	Procurado SJL
Segundo Francisco Florindez Chimoven	45	----	Más de 3 años	Policía Municipal

#### 2.4. Rigor científico.-

Los criterios señalados para la validez de una investigación cualitativa, son las que consisten en dar veracidad a los resultados que se logren en el proceso de investigación que se emplearon criterio:

La credibilidad: Se señala esto desarrolla una valorización que conlleva a una investigación completamente creíble.

La presente investigación está sustentada en la información obtenida de fuentes fiables, son profesionales cada en derecho laboral o ejercen el cargo de policía municipal en San Juan de Lurigancho.



Confirmabilidad: Arias y Giraldo (2011) definiendo que conlleva a la neutralidad en el momento de analizar e interpretar la información obtenida cuando otros investigadores llegan con un hallazgo similar (p.503).

## 2.5. Análisis cualitativos de datos.-

Concepto	Categorías	Subcategorías
La categorización en la ley N° 27972, señala que se encuentra tres tipos: empleado, funcionario y obrero, de las cuales cada uno de ellos fijan las funciones administrativas y manuales para ver qué régimen le pertenece.	Categorizan laboral	Empleado
		Obrero
		Funcionario
Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades realizadas a por funcionarios, empleados y obreros; fijándose ciertos beneficios laborales.	Régimen laboral	276
		728
		1057

## 2.6. Aspecto ético.-

La investigación planteada, se desarrolló con el fin de conseguir información real, a través del instrumento y técnicas de recolección, gracias a las conocimientos y posturas de los entrevistados que tienen años de experiencia en el tema, siendo dicha información para uso exclusivo de la presente investigación del tema.

### **III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1.Descripción de resultados.-

En este Capítulo se organiza y describe sobre los resultados obtenidos mediante el instrumento de la entrevista profunda y respecto a los objetivos de la investigación:

#### 3.1.1. ¿Cree que el policía municipal tiene derecho a una gratificación, CTS, seguro?

<b>ENTREVISTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>E1</b>	Si tiene derecho pero tiene que pasar por un concurso público, para poder adquirirlo, más aun si ellos son considerados como empleados y no como obreros, o como también un proceso judicial.
<b>E2</b>	Sabemos que dentro de la entidad pública hay régimen laborales acorde a su categorización, para los que ingresan por concurso público pertenecen a las 276 y para los que ingresan con otra modalidad son 1057 basado en dos o tres años anterior, ya que esta Régimen se dio con la finalidad de ayudar a la entidad Pública, por ende acorde como ingresa se obtiene los beneficios.
<b>E3</b>	Los policías municipales si tiene derecho a estos beneficios, ya que es un trabajador que realiza funciones administrativas, y no es correcto que siempre nos amparemos en que nos hay presupuesto, debiendo si realizar pedidos al MEF dar un mayor presupuesto, ya que de ellos depende brindar un función exclusiva.
<b>E4</b>	Nosotros estamos de acuerdo que se deben dar los beneficios, pero tiene que tener encuenta que como empleador y siendo una entidad pública se tienes presupuestos que nos limitan a considerar una contratación estable.

<b>E5</b>	Los policías municipales a mi parecer yo creo que debe tener igual derecho que todos, es por eso que siempre realizamos un pacto como sindicato para poder adquirir beneficios, pero aun así no logramos con la estabilidad y beneficios como otros que cumplen nuestras mismas funciones.
-----------	--

<b>COINCIDENCIA</b>	<b>DISCREPANCIA</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
Tienen el derecho de todos los beneficios laborales, como trabajadores que se desempeñan dentro de la entidad pública.	Este debe ser por un concurso público a ganarse los beneficios laborales, como también debe el MEF dar un mayor presupuesto para poder realizar dichos concurso.	Si bien es cierto, tiene derecho a los beneficios laborales, este tiene que pasar por un presupuesto que es calificado por el MEF, además la no contratación dentro 276 no permite que realizan concurso de mérito, dando con una finalidad de ingresan y obtener los beneficios por un proceso judicial.

3.1.2. ¿Cree que los policías municipales pertenecen a la categorización laboral de obrero?

<b>ENTREVISTA</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>E1</b>	Las funciones que realiza el policía municipal son funciones que está relacionada con la administración pública, por ejemplo un policía municipal de transito ello realizan la vigilancia pero administrativa, al

	<p>hacer una intervención levantan un acta sobre los hechos ocurridos, formando parte de un acto administrativo, por ende esta íntegramente relacionado con la función administrativa de entidad. Como se sabe que los empleados y funcionario cumplen una función administrativa formando parte de la carrera administrativa y están sujetos al régimen 276; en cambio los obreros son persona operativo que realizan de labor principalmente manual y de campo; sin tener relación con la función administrativa como los jardineros, serenazgo, limpieza pública ya que no generan acta, informes relacionado a las funciones administrativas. Por todo lo mencionado, el policía municipal se desarrolla en el campo este realiza función administrativa por los informes, debiendo considerarse en el régimen 276.</p>
<b>E2</b>	<p>Los policías municipales si tiene que pertenecer a régimen 726 y ser empleados deben de ser por un concurso público, aunque ya no se puede incorporar a este régimen debiendo ser por un proceso judicial, debiendo tener en cuenta que al ser aprobado el proyecto de eliminación del CAS debe pertenecer a un régimen público por sus funciones administrativas debiendo de considerarse los régimen laborales igualitarios.</p>
<b>E3</b>	<p>Los policías aquí en nuestra municipalidad cumple con una funciona meramente administrativas, que te permite conllevar a un proceso administrativo, en cambio los de serenazgo y los jardineros ellos si son considerados obreros cumpliendo una funciona diferente a la administración pública.</p>
<b>E4</b>	<p>Si bien es cierto que los obreros son considerados por los trabajos manuales que permitan apartarse de las funciones administrativas por lo tanto los policías no son obreros aunque hay un pleno que señala ello, pero aun no solo es un criterio de uniformidad, mas no es obligado a ello para la contratación del personal.</p>

<b>E5</b>	Los obreros tengo entendió que son los que pertenecen a los 728, por realizar funciones que no tiene nada que ver con la municipalidad, pero el policía municipal recorre las calles para una seguridad al ciudadano, es el que toda función cumple fuera de la municipalidad, y solo emite informes de los realizado, para que puede conllevar a que cumplas con las funciones como de un serenazgo, además hay pronunciamientos de plenos jurisdiccionales y casaciones provinciales.

<b>COINCIDENCIA</b>	<b>DISCREPANCIA</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
4 entrevistados señalan que no se considera obrero el policía municipal, por que cumplen funciones meramente administrativas, que dan a realizar un acto administrativo.	Es que existen casaciones de provincia que indican que los policías municipales deben ser considerados como obreros, incluso el VI Plenos Jurisdiccionales concerniente a lo laboral señala que el policía es obrero moderno debiendo estar en el régimen 728.	Las funciones otorgadas al policía municipal de San Juan de Lurigancho son de sancionar, fiscalizar, entre otros, pero fuera de la entidad administrativa, es decir labor de campo, estando bajo subordinación de sub gerencia de control, operación y sanciones y gestión de riesgo de desastre.

### 3.1.3. ¿Qué régimen laboral cree usted que debe de corresponder al policía municipal?

<b>INFORMANTE</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>E1</b>	Debe de considerarse al régimen 276, toda vez que se le considera como empleado a los policías municipales, siendo que él debe ingresar con concurso público o por proceso judicial.

<b>E2</b>	Los policías municipales si tiene que pertenecer a régimen 726 y ser empleados deben de ser por un concurso público, aunque ya no se puede incorporar a este régimen debiendo ser por un proceso judicial, debiendo tener en cuenta que al ser aprobado el proyecto de eliminación del CAS debe pertenecer a un régimen público por sus funciones administrativas debiendo de considerarse los régimen laborales igualitarios.
<b>E3</b>	Se considera que es empleado por ende debería estar en 276, pero por el presupuesto asignado, y no permitiendo la contratación es que se encuentra en el CAS.
<b>E4</b>	El régimen que le pertenece es el 276, pero al no dar concursos público, que permitan la contratación y MEF siempre da un presupuesto limitado es que se realiza contratación CAS.
<b>E5</b>	El régimen a dar debe ser 728, ya que tengo entendido que ya hay un pleno jurisdiccional que permite a los policial municipales a pertenecer en ello por lo tanto debe ser igual trato para todos los policías municipales a nivel nacional.

<b>COINCIDENCIA</b>	<b>DISCREPANCIA</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
Dentro de nuestra entrevista señala que debe estar dentro del régimen 276, pero que	Existen casaciones a nivel provincial como Moquegua y el VI pleno	El régimen laboral que le debe de corresponder al policía municipal es acorde

ello es muy difícil ya que conlleva a un presupuesto de un puesto de trabajo que difícilmente es aprobado por el MEF, pero que por vía judicial es reconocido como tal.	Jurisdiccional Laboral, pero aun así persisten en que debe pertenecer al régimen público.	a las funciones dadas por la municipalidad en este caso de SJL, por que el pleno jurisdiccional habla de un obrero moderno que puede emitir informe, por ende le puede corresponder el régimen privado.
---	---	---

3.1.4. ¿Cree usted que el policía municipal se perjudica al ser contratado bajo el decreto legislativo N° 1057?

<b>INFORMANTE</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>E1</b>	Conocido como Contrato Administrativo de Servicio que tiene como objetivo contratar temporal, y su creación ha sido con la finalidad de regular los derechos laborales de los trabajadores contratados anteriormente de manera informal sin conceder beneficios laborales, dando la posibilidad con el CAS a designar algunos beneficios que con el tiempo se está incrementando, por todo lo mencionado no creo que los policías municipales están siendo perjudicados con la contratación del Decreto Legislativo N° 1057, pero dicho régimen no es lesivo y perjudicial; así mismo a comparación de otro régimen que da la estabilidad, debiéndose conseguir con un concurso público de méritos.
<b>E2</b>	Este tipo de contrato está permitido en las entidades públicas, si bien es cierto tiene menos beneficios que los que pertenecen a la 276, pero



	el acorde al presupuesto dado por el ministerio de trabajo, pero este régimen estar permitido mientras tanto no puede darse para los policías municipales ya que ellos tiene una función administrativa.
<b>E3</b>	Mi punto de vista es que el CAS realmente afecta al trabajador a tener estos beneficios, más aun si no está dentro de un escritorio, por lo tanto debe mereces dichos beneficios el problema está que con el presupuesto y la no prohibición de contratación por el CAS no permiten dicha contratación.
<b>E4</b>	Debe tener los beneficios completos, ya que son trabajadores y nuestra constitución señala que quien trabaja tiene derecho laboral, pero no señala que son limitados, pero tampoco lo prohíbe.
<b>E5</b>	Esta tipo de contrato no da los beneficios que un trabajador que tiene más de 10 años laborando debe tener, por lo que realmente es perjudicial.

<b>COINCIDENCIA</b>	<b>DISCREPANCIA</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
Es perjudicial para el trabajador mas no para la administración pública, ya que acorde a los presupuestos es que permiten la contratación de ellos.	Los beneficios a los trabajadores son limitados, pero aun así la estabilidad no seda con ello.	Es necesario figar un precedente vinculante respecto a esta categorización laboral por parte de un policía municipal.

3.1.5. ¿Cree usted que el policía municipal dentro del espacio laboral cumple con el principio de igual trato respecto a los beneficios laborales?

<b>INFORMANTE</b>	<b>RESPUESTA</b>
-------------------	------------------

<b>E1</b>	Los policías municipales que tiene el régimen laboral 276, en comparación con otros que están con CAS pues si hay una diferencia en los derechos laborales siendo que cumplen la misma función, pero no hay discriminación por que la discriminación es desigual entre iguales, toda vez que los que se encuentran mediante el régimen 728 es porque han conseguido mediante un concurso público o por un proceso judicial; si lo que están con el Contrato Administrativo no han ingresado con un concurso público de méritos entonces no hay discriminación.
<b>E2</b>	Aquí lo que predomina el principio de pacto consensual, siendo el pacto es ley contrata las partes, debiendo ser las partes tener de conocimiento aceptan los acordado conociendo los beneficios laborales que toca.
<b>E3</b>	El igual trato pues acorde a los beneficios no hay ya que deberían tener por todos los beneficios, pero el presupuesto es lo que nos señala a nosotros y como no está prohibido el contrato, aun se da. Respecto al trato como trabajador no el trato es igualitario.
<b>E4</b>	Debería estar dentro de un proceso laboral pero la único manera debe tener es por un proceso judicial, pero el CAS debió de mejorar la labor dentro de la entidad pero no es así.
<b>E5</b>	La verdad que si ya que hay policías municipales con 276, CAS y por cierto algunos de nosotros seguimos en proceso judicial.

<b>COINCIDENCIA</b>	<b>DISCREPANCIA</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
Las igualdad de trato dentro del entorno social respecto a	Pero la igualdad de trato se dan con esa desigualdad	El derecho laboral de un policía municipal se tendrá

los beneficio no se encuentra ya que existen una minoría con el 276, y otros con CAS.	entre iguales, por ello si han entrado con concurso público y otros no pueden compararse.	que realizar de la mejor manera por un juicio laboral, debiendo tener en cuenta que dentro de la administración pública es muy difícil un concurso público.
---	---	---

### 3.1.6. ¿Qué funciones cumple el policía municipal?

<b>INFORMANTE</b>	<b>RESPUESTA</b>
<b>E1</b>	Las funciones que cumple son relacionadas con la administración pública, es decir cumple funciones administrativas.
<b>E2</b>	Las funciones se encuentra en el MOF de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, pero hay que tener encuenta que ellos cumple una función administrativa.
<b>E3</b>	Las funciones que cumple están relacionados y tiene consecuencias a funciones administrativas, las funciones se encuentra en el MOF de nuestra municipalidad, en ellas las sanciones municipales, disponen ordenan entre otros.
<b>E4</b>	Las funciones que realiza el policía municipal son sancionar, que conllevar a un proceso administrado generando un acto administrativo.
<b>E5</b>	Nuestras funciones son partículas, inspeccionar, hacer cumplir las normas señala en nuestra entidad a nivel distrital realizando nuestra labora en patrullaje, estando subordinados por el área de Sub Gerencia de Control, Operaciones y Sanciones y/o Sub Gerencia de Gestión del Riesgo de Desastres , en las que nos consideran como

	apoyo.
--	--------

<b>COINCIDENCIA</b>	<b>DISCREPANCIA</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
Las funciones de los policías municipales son meramente administrativas, de las cuales solo se generan actos administrativos que forman parte de la entidad administrativa.	Las funciones que cumple el policía municipal son de campo redactando informes, de las actividades realizadas y hechos ocurridos.	Las funciones atribuidas a los policías municipales, es de apoyo a la Sub Gerencia de Control, Operaciones y Sanciones y/o Sub Gerencia de Gestión del Riesgo de Desastres, y estos se encuentra subordinados.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En este capítulo se detallara sobre los datos obtenido mediante el instrumento de la entrevista profunda, que conlleva a relacionar con nuestras categorizaciones de la investigación:

Las condiciones laborales del policía municipal se basa acorde al que régimen laboral que pertenece, para ello se a propuesta dicha investigación ya que las funciones del policía municipal son muy debatibles, en cuestión de que si son meramente administrativas (empleado) o que simplemente es trabajado de campo obrero).

Por ello los policías municipales tienen el derecho de todos los beneficios laborales, como trabajadores que se desempeñan dentro de la entidad pública, precisando que no son obreros los policías municipales, por que cumplen funciones meramente administrativas, que dan a realizar un acto administrativo.

Por ello al realizar funciones administrativas debe pertenecer al régimen 276, pero que ello es muy difícil ya que conlleva a un presupuesto de un puesto de trabajo que difícilmente es aprobado por el MEF, pero que por vía judicial es reconocido como tal.

Más aun sabiendo que el contrato administrativo de servicio es perjudicial para el trabajador y no para la administración pública, ya que acorde a los presupuestos es que permiten la contratación de ellos.

Indicando que la igualdad de trato dentro del entorno social respecto a los beneficio no se encuentra ya que existen una minoría con el 276, y otros con régimen CAS.

Por todo lo mencionado, aunque aún hay discrepancia entre lo mencionado del policial municipal que son:

Los beneficios que se desean adquirir deben ser por un concurso público, como también debe el MEF dar un mayor presupuesto para poder realizar dichos concurso, teniendo en cuenta que hay pronunciamientos de casaciones provinciales que indican que los policías municipales deben ser considerados como obreros, incluso el VI Pleno Jurisdiccional concerniente a lo laboral señala que el policía es obrero moderno debiendo estar en el régimen 728, siendo sus funciones del policía municipal de campo redactando informes, de las actividades realizadas y hechos ocurridos.

Como es de conocimiento que los beneficios de los trabajadores con el Contrato Administrativo de Servicio son limitados, pero aun así la estabilidad no seda con ello, por ello si hablamos de igualdad de trato señalan que se da la desigualdad entre iguales, por ello si han entrado por dicho contrato y no por un concurso público, no pueden compararse.

Por todo lo antes mencionado se puede dilucidar que los policías municipales tiene derecho a los beneficios laborales, pero tiene que darse por un presupuesto que es calificado por el MEF, además la no contratación dentro 276 no permite que realizan concurso de mérito, dando con una finalidad de ingresan y obtener los beneficios por un proceso judicial.

Las funciones otorgadas al policía municipal de San Juan de Lurigancho son de sancionar, fiscalizar, entre otros, pero fuera de la entidad administrativa, es decir labor de campo, estando bajo subordinación de sub gerencia de control, operación y sanciones y gestión de riesgo de desastre, por ende el régimen laboral que le debe de corresponder al policía municipal es acorde a las funciones dadas por la municipalidad en este caso de SJL, por que el pleno jurisdiccional habla de un obrero moderno que puede emitir informe, por tanto le corresponde el régimen privado.

Por ende, es necesario figar un precedente vinculante respecto a esta categorización

laboral por parte de un policía municipal, ya que la mejor manera es por un juicio laboral, debiendo tener en cuenta que dentro de la administración pública es muy difícil un concurso público.

Las funciones atribuidas a los policías municipales, es de apoyo a la Sub Gerencia de Control, Operaciones y Sanciones y/o Sub Gerencia de Gestión del Riesgo de Desastres, y estos se encuentra subordinados.

Asimismo, dentro de la doctrina del derecho laboral se encontró autores que comparar la categorización laboral de empleado y obrero:

Gómez (2007) señaló que los obreros realizan funciones de carácter manual, en cambio los empleados realizan funciones de carácter intelectual, pero en la actualidad un obrero se especializa, crece dentro de su naturaleza jurídica, pero eso no hace que lo pierda dicha naturaleza.(p. 29)

Neves (1997) señaló que en la historia el obrero era el hombre que estaba dentro de la esclavitud, y el empleado era el hombre libre que tenía el poder en sí mismo. (p. 22)

Rendon (1995) indicó que si bien es cierto los trabajadores en la actualidad es obsoleto diferenciar entre un empleado y obrero, ya que la distinción entre ello está que puede de trabajo intelectual o manual, pero cuanto hemos realizado trabajos manuales o física dentro de una labor intelectual y por ello no son considerados obreros, viceversa cuando un obrero emite informes realizando trabajo intelectual no quiere decir que es empleado sino que estamos hablando de un obrero moderno. (p.81)

Por todo lo mencionado, aun si que hay una discrepancia entre que labor del policía municipal es predominante para considerar a que categoría laboral pertenece, ya que según a ello se verá su régimen laboral.



Por ello el VI Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral y Provisional señala dos principios fundamentales para su sustentación de que los policías municipales son obrero y pertenece a régimen privado y estos son: los principios pro homine y de progresividad, a fin de realizar una valoración de los derechos de ambas categoría (obrero o empleado) y determinar la categoría más favorable; realiza aun sustento de que es más favorable al trabajador, dando por concluir que ambos principios al derecho laboral, determina la búsqueda de obtención de mayores derechos y beneficios para los trabajadores, por lo que la falta de una regulación expresa y las diferentes posiciones que existen, no pueden ser motivo para restringir derechos a dichos trabajadores, sino todo lo contrario, se debe adoptar una interpretación amplia que proteja a dichos trabajadores y les otorgue mejor derechos, por ende lo policías municipales son considerados obreros sabiendo que tiene una función permanente.

Por consiguiente, los policías municipales al ser considerados como obreros, puede estar bajo el régimen privado 728, así como lo señala la casación N° 19751-2015 Moquegua, el no debería contratarse bajo el régimen CAS por el contrario deberá pertenece al régimen privado.

Como el régimen laboral privado es más beneficios al trabajador, por ello dentro de dicho pleno en mención en líneas precedente es que el trabajador al haber un vacío legal que régimen laboral pertenece, y las funciones del policía municipal se encuentra una controversia ya que prácticamente sus funciones son mixtas, pero en opinión personal prevalecería las del campo, siendo que la labor principal del ellos es estar fuera de la municipalidad y estar en contacto con la ciudadanía.

## **V. CONCLUSIÓN**

En la presente investigación en la recolección de datos y con la entrevista profunda se llegó a las siguientes conclusiones:

- 1.-Las condiciones laborales de los policías municipales de San Juan de Lurigancho se dan en base a los contratos administrativos de servicio, incumpliendo con sus derechos laborales toda vez que la no definir claramente la categorización laboral no se puede definir el régimen laboral del dicho trabajador. Y que a pesar de que nuestra justicia respecto la categorización laboral de un policía municipal no está unificada las opiniones, se seguirá transgrediendo los derechos ya que hay un vacío legal.
2. Los beneficios de los policías municipales están acorde al Regulación del Decreto Legislativo 1057, es decir limitándose ya que este no cuenta con un beneficio que es el CTS, ya que si estaría en un régimen se consideraría dicho beneficios laborales.
3. La categorización de un policía municipal es de obrero siempre y cuando no mezcle con las funciones administrativas con la de campo, es decir lo se encargaría de la seguridad ciudadana, y no emitir ningún tipo de acta o informe que sea utilidad para un procedimiento administrativo, es lo que nos da a concluir con las entrevistas.
4. El régimen laboral de los policías municipales está acorde a qué tipo de categorización pertenece el policía municipal, toda vez que la gran parte de los entrevistados señala que las funciones realizadas en un policía municipal de San Juan de Lurigancho son meramente administrativa, por ende están dentro de la administración pública, y que conlleva al régimen público, pero señalan que debe de eliminarse por completo el Contrato Administrativo de Servicio e implementar dentro de Servicio Civil o crear una que no conlleve al perjuicio al trabajador.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1.- Se recomienda definir las funciones que un policía municipal, ya que dentro de sus labores administrativas de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho se está considerando que está dentro de la administración pública, en cambio dentro de la investigación se tomó conocimiento en una entrevista que las funciones de un policía municipal a nivel regional son diferentes, ya que ellos brindan un servicio de campo y seguridad total al ciudadano, por ende recomiendo estandarizar las funciones y/o unificar entre gobierno nacional y regional.
2. Debe crear una normativa especial acorde a las funciones de un policía municipal, ya que las funciones realizadas por dicho personal están entre la función administrativa y de campo.
3. La categorización laboral del policía municipal deben ser considerados los beneficios que mejoren la condición laboral actual del trabajador, siendo este el régimen laboral privado.
4. Los regímenes laborales en el Perú van desarrollándose y actualizándose con el tiempo, debiendo tomar en cuenta que el Régimen laboral Especializado Contrato Administrativo de Servicio no ayuda ni favorece al trabajador, debiéndose de crear un régimen que permita una equidad entre el empleador y el trabajador.

## **REFERENCIA**

Arce, E. (2013) *Derecho Individual del Trabajador en el Perú, desafíos y deficiencias*. Perú: Palestra

Arce, E. y Neves, J. (2016) *Régimen Laboral de la actividad privada y pública*. Perú: Palestra.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ta Ed.). Lima, Perú: Editorial Mcgraw Hill.

Huamán, L. (2012) El contrato administrativo- laboral especial de servicio. Lima: Grijley.

Blanca, C. (2015) *Derechos laborales y estabilidad en el trabajo*. Perú: Palestra

Gómez, F. (2007) *Derecho Social y del Trabajador. La empresa y el empleado*. Lima: Editorial San Marcos.

Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación (6° ed.)*. México: Interamericana Editores.

Jiménez, F. (2007) *compendio de normas laborales*. Perú: San Marcos.

Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972.

Neves, J. (1997) *Introducción al derecho laboral*. Lima: Editorial de la Panificadora Universidad Católica de Lima.

Palomino, T. (2017) Patrullaje tipo policía comunitaria en el fortalecimiento de la seguridad ciudadana en la ciudad de Trujillo, (Tesis de grado académico de Maestría en Gestión Publica en la Universidad de Cesar Vallejo-Trujillo). (Acceso el 18 de noviembre del 2018).

Rojas, W (2017) reconocimiento de los derechos laborales del trabajador del serenazgo y sus implicancias en el régimen de la actividad privada del decreto legislativo N° 728 (Tesis para Titulación, Universidad de Huánuco, Huánuco) recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/558/TESIS%20WILLIAM%20FINAL%20APROBADO%2021-10-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rendo, J (1992) *Legislación laboral. Régimen de actividad pública y privada*. Perú: Edición del autor.

Rendon, J (1995) *Derecho de trabajo Individual. Relación Individual en la Actividad Privada*. (4° Ed) Lima: Edición Edital.

Sicilia,A. y Delgado. (2002)*Educación física y estilos de enseñanza*. Barcelona: INDE.

Tartière, G. (2010) *Contratos civiles y comerciales*. Buenos Aires .Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

Vargas, P. (2015) *Contratación de obrero en régimen laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta*.(Tesis para aprobar Metodología, Universidad San Cristóbal de Huanta , Ayacucho) recuperado de [http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/822/Tesis%20D71\\_Var.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/822/Tesis%20D71_Var.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Zavala, A (2011) *El ABC del derecho laboral y procesal laboral*. Perú: San Marcos

Mallap, J. (2013) *Comentario al Régimen Normativo Municipal*. En J. Mallap.Autor Recuperado de: [http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource\\_apc/PubOnlinePdf/06032015/04%20COMENTARIOS%20AL%20REGIMEN%20NORMATIVO%20MUNICIPAL.pdf](http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/resource_apc/PubOnlinePdf/06032015/04%20COMENTARIOS%20AL%20REGIMEN%20NORMATIVO%20MUNICIPAL.pdf)



**ANEXO**

# **ANEXO 1.- MATRIZ DE CONSITENCIA.-**

“CONDICIONES LABORALES DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES DE SAN JUAN DE LURIGANCHO”				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	METODOLOGIA	ENFOQUE	CUALITATIVO
¿Cómo son las condiciones laborales de los policías municipales de San Juan de Lurigancho?	Identificar como son las condiciones laborales de los policías municipales de San Juan de Lurigancho.		DISEÑO	FENOMENOLOGIA
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO		MUESTRA	CINCO ENTREVISTA
¿Cómo se dan los beneficios laborales de los policías municipales de San Juan de Lurigancho?	Describir como se da los beneficios laborales de los policías municipales de San Juan de Lurigancho		MUESTREO	NO PROBALISTICO
¿Cómo se da la categorización laboral de los policías municipales de San Juan de Lurigancho?	Precisar cómo se da la categorización de los policías municipales en San Juan de Lurigancho.		METODO	INDUCTIVO
¿Cómo es el régimen laboral de los policías municipales de San Juan de Lurigancho?	Reconocer como se da el régimen laboral de los policías municipales en San Juan de Lurigancho.		TECNICA	ENTREVISTA

**ANEXO2.- TABLA DE CATEGORIZACIÓN.-**

Concepto	Categorías	Subcategorías
La categorización en la ley N° 27972, señala que se encuentra tres empleado, funcionario y obrero, de las cuales cada uno de ellos fija las funciones administrativas y manual para ver qué régimen le pertenece.	Categorizan laboral	Empleado
		Obrero
		Funcionario
Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades realizadas a por funcionarios, empleados y obreros; fijándose ciertos beneficios laborales.	Régimen laboral	276
		728
		1057



PODER JUDICIAL

Corte Suprema de Justicia de la República

## **VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional**

# **JURISPRUDENCIA**

**SEPARATA ESPECIAL**



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

### **VI PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA**

#### **LABORAL Y PREVISIONAL**

En la ciudad de Lima, los días 18 de setiembre y 02 de octubre de 2017, se reunieron los Jueces Supremos Integrantes de la Primera y la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República para la realización de la audiencia pública del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional. Las sesiones se llevaron a cabo en la Sala de Juramentos de Palacio Nacional de Justicia de esta ciudad con la participación de los siguientes Jueces Supremos: Ramiro Eduardo De Valdivia Cano, Javier Arévalo Vela, Elina Hemilce Chumpitaz Rivera, Eduardo Raymundo Ricardo Yrivarren Fallaque, Isabel Cristina Torres Vega, Elizabeth Roxana Margaret Mac Rae Thays, Rufo Isaac Rubio Zevallos, Enrique Rodas Ramírez, Mariem Vicky de la Rosa Bedriñana y Víctor Raúl Malca Guaylupo. Se deja constancia que el día 18 de setiembre de 2017, la Señora Jueza Suprema Dra. Elina Hemilce Chumpitaz Rivera no asistió por encontrarse de licencia.

El señor coordinador del Pleno, Juez Supremo Dr. Javier Arévalo Vela, luego de constatar la asistencia de los magistrados convocados declaró instalada la sesión del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional; asimismo, se señaló como mecanismo de trabajo: 1) Presentación de los temas sometidos al Pleno; 2) Formulación del punto o puntos de debate; 3) Debate; 4) Votación y 5) Acuerdo.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Luego de los debates, se tomó los siguientes acuerdos:

### I. RESPONSABILIDAD CIVIL POR ACCIDENTE DE TRABAJO, EN APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 53 DE LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Pleno acordó por unanimidad:

El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador.

Asimismo, puede utilizarse la transacción como un mecanismo para la extinción de obligaciones por responsabilidad por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, en cuyo caso el monto otorgado deberá ser valorado tomando en cuenta el artículo 1° de la Constitución Política del Perú.

En caso se reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma de dinero por daños punitivos, cuyo monto máximo será fijado con criterio prudencial por el juez, sin exceder el total del monto indemnizatorio ordenado pagar por



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

daño emergente, lucro cesante o daño moral y atendiendo a la conducta del empleador frente al caso concreto.

### II. CATEGORÍA LABORAL EN LA QUE SE DEBE ENMARCAR A LOS POLICÍAS MUNICIPALES Y AL PERSONAL DE SERENAZGO

El Pleno acordó por unanimidad:

Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro homine y progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).

### III. EL CÓMPUTO DEL PLAZO DE CADUCIDAD DURANTE LOS DÍAS DE PARALIZACIÓN DE LABORES DE LOS TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL

El Pleno acordó por unanimidad:

En el caso de la caducidad, al plazo legalmente establecido para la presentación de la demanda, no se le debe incluir los días de paralización de labores por huelga de los trabajadores del Poder Judicial cuando ello



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

implique una falta de funcionamiento del local judicial o de aquel en el cual se encuentre la mesa de partes respectiva. Por lo que, con esta atingencia, todos los días de paralización deberán ser descontados del plazo de caducidad.

#### IV. APLICACIÓN DE LA PLENA JURISDICCIÓN Y EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL EN EL PAGO DE INTERESES LEGALES EN PROCESOS JUDICIALES EN LOS QUE SE DISPONGA EL PAGO DE DEUDAS PENSIONARIAS, AUN CUANDO NO HUBIERAN SIDO SOLICITADOS EN LA DEMANDA O RECONOCIDOS EN LA SENTENCIA

El Pleno acordó por unanimidad:

En todos aquellos procesos judiciales de carácter previsional que se encuentren en trámite de ejecución y en los cuales se haya dispuesto el pago de deudas previsionales, los magistrados deberán disponer el pago de los correspondientes intereses generados a consecuencia del incumplimiento de pago de la obligación pensionaria principal, aun cuando éstos no hubieran sido demandados e incluso en aquellos casos que hubieran sido declarados improcedentes en razón de la vía procedimental.





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Asimismo, en la sentencia se debe establecer en forma expresa desde cuándo se calculará los intereses y, en caso que no se establezca, los intereses serán calculados desde el momento de producida la afectación a los derechos pensionarios del demandante, con las restricciones del artículo 81 del Decreto Ley N° 19990 y utilizando la tasa de interés legal establecida por el BCRP, la misma que no puede capitalizarse.

### V. APLICACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL EN ENTIDADES DEL ESTADO

El Pleno acordó por unanimidad:

Cuando una entidad pública ejecuta obras de construcción civil bajo la modalidad de administración directa, a los trabajadores obreros contratados para realizar dicha obra de construcción se les aplicará el régimen laboral especial de construcción civil.

Este criterio será aplicable siempre que se trate de un proyecto de obra de construcción de carácter eventual.

En el caso de obras menores de naturaleza permanente corresponde a los trabajadores obreros, el régimen laboral común de la actividad privada.



*Corte Suprema de Justicia de la República*

VI. PROCEDENCIA Y APLICACIÓN DE LAS BONIFICACIONES ESPECIALES REGULADAS POR LOS DECRETOS DE URGENCIA Nos. 090-96-EF, 073-97-EF Y 011-99-EF PARA LOS PENSIONISTAS DE EMPRESAS DEL ESTADO, ADSCRITOS AL RÉGIMEN DEL DECRETO LEY N° 20530 Y LA FORMA DE SU CÁLCULO.

El Pleno acordó por unanimidad:

Modificar el acuerdo del IV Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional sobre este tema en los siguientes términos:

Respecto de la aplicación de los Decretos de Urgencia Nos. 090-96, 073-97 y 011-99 a los pensionistas sujetos al régimen del Decreto Ley N° 20530, que hayan cesado bajo el régimen de la actividad privada, tienen derecho a percibir las bonificaciones especiales reguladas por dichos dispositivos, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Que el solicitante haya tenido la calidad de pensionista al momento en que entraron en vigencia dichos Decretos de Urgencia.
- b) Que no haya percibido un aumento en sus pensiones en virtud de Convenio Colectivo; que tampoco haya percibido un aumento de



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

remuneraciones en virtud de las bonificaciones de los Decretos de Urgencia antes señalados.

c) Aquellos pensionistas que perciban estos incrementos en mérito a otras normas especiales, percibirán los montos establecidos en esas disposiciones y no los establecidos en los Decretos de Urgencia antes señalados.

d) Que el pensionista no perciba el tope de la pensión de 2 UIT. La pensión a pagar no superará dicho tope, en ningún caso.

La base de cálculo de las bonificaciones (porcentaje del 16%) de los Decretos de Urgencia se hará utilizando como base la remuneración del servidor público que desempeñó el mismo cargo o categoría equivalente al del pensionista solicitante de la bonificación, de acuerdo a la escala que aprobará el Ministerio de Economía y Finanzas de los niveles remunerativos de los pensionistas del Decreto Ley N° 20530 pertenecientes al régimen laboral de la actividad pública.

### VII. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO PENSIONARIO DEL CAUSANTE PLANTEADA POR SUS HEREDEROS

El Pleno acordó por mayoría:



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Precisar el acuerdo del III Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional sobre este tema, en el sentido siguiente:

Corresponde únicamente al asegurado requerir administrativa y/o judicialmente su derecho al reconocimiento de la pensión de la cual es titular, así como su nivelación o actualización.

Asimismo, tienen legitimidad para solicitar vía administrativa y/o judicial, la pensión de jubilación del asegurado, su nivelación o actualización sus sobrevivientes; que, en este caso, son su cónyuge, los hijos menores de edad, los hijos incapacitados para el trabajo (siempre que la incapacidad se haya producido antes de la mayoría de edad) e hijos mayores que sigan estudios superiores con éxito y los ascendientes del asegurado. En los casos señalados, se toma en consideración el orden de prelación reconocido por ley.

En el caso de procedimientos administrativos o procesos judiciales ya iniciados por el asegurado, los herederos pueden continuar con el séquito del proceso respectivo.

SS.

DE VALDIVIA CANO

Ramiro V. Cano



*Corte Suprema de Justicia de la República*

ARÉVALO VELA

CHUMPITAZ RIVERA

YRIVARREN FALLAQUE

TORRES VEGA

MAC RAE THAYS

RUBIO ZEVALLOS

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRINANA

MALCA GUAYLUPO



*Corte Suprema de Justicia de la República*

**VI PLENO JURISDICCIONAL EN MATERIA LABORAL Y  
PREVISIONAL**

**I. RESPONSABILIDAD CIVIL POR ACCIDENTE DE TRABAJO, EN  
APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 53 DE LA LEY N° 29783, LEY DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**1. PLANTEAMIENTO**

**1.1 Definición de accidente de trabajo**

De acuerdo a lo señalado en la CAS. N° 6230-2014-LA LIBERTAD, se debe considerar por accidente por trabajo "todo acontecimiento imprevisto, fortuito u ocasional que origina daño orgánico o funcional sobre la persona del trabajador, ocurrido en el centro de trabajo o con ocasión de este".

Dicha definición se encuentra concordada con lo establecido por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el mismo que establece en su Glosario de Términos que el accidente de trabajo es "Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se

produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo".

Las medidas de seguridad y salud en el trabajo están contenidas principalmente en normas legales dispersas y normas reglamentarias del propio empleador; sin embargo, ello no desvirtúa el carácter contractual del deber de seguridad que tiene el empleador para con sus trabajadores, porque este no se agota con solo cumplir estas disposiciones legales, sino que es obligatorio que el empleador, quien controla el lugar de trabajo, tome las acciones y medidas que permitan reducir al mínimo tanto la insalubridad como la peligrosidad del centro laboral o de las labores que realiza el trabajador.

En otras palabras, no solo basta con el cumplimiento objetivo de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, sino que se exige un *empleador diligente* que busque reducir al mínimo posible cualquier afectación que pueda sufrir el trabajador en su salud o vida.

Así, debemos entender por *empleador diligente* como aquel empleador que adicionalmente al cumplimiento de las normas



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

legales o reglamentarias sobre salud y seguridad en el trabajo, cumplió con capacitar a sus trabajadores sobre dichas normas y su aplicación, así como sobre las consecuencias en la salud por la actividad que realizan, efectuó en forma íntegra un análisis e identificación de los riesgos propios de la actividad o centro de trabajo y tomó las medias adecuadas para minimizar o eliminar el mismo y fiscalizó el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud implementadas.

### **1.3 La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Es importante señalar que el artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 20 de agosto de 2011, establece en forma expresa que en caso se produzca daños en la salud del trabajador, el empleador deberá indemnizarlo, a él o sus descendientes.

En ese sentido, el artículo 53 le confiere al empleador un deber de prevención, el mismo que también se encuentra dentro del concepto de *empleador diligente*, a fin de evitar poner en peligro la vida o la salud del trabajador.

Asimismo, también es importante señalar que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento no establecen una restricción





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

en caso el accidente de trabajo haya sido ocasionado directa o indirectamente por acción u omisión de un tercero, debiendo igual analizarse si el empleador cumplió con sus obligaciones sobre salud y seguridad en el trabajo, así como si se comportó como un *empleador diligente*.

En ese sentido, no es posible en ninguna circunstancia que el empleador se sustraiga de sus obligaciones indemnizatorias a favor del trabajador o sus herederos si es que no cumplió con sus obligaciones sobre salud y seguridad en el trabajo y no se comportó como un *empleador diligente*, aun cuando el accidente de trabajo haya sido ocasionado por un tercero.

En ese orden de ideas, siendo posible que el empleador indemnice al trabajador por los daños que este sufra a consecuencia del trabajo realizado fuera o dentro del centro de trabajo, es necesario analizar la configuración de responsabilidad del empleador.

### **1.4 Responsabilidad del empleador.**

La responsabilidad en estos casos es de responsabilidad civil contractual, pues hay un incumplimiento de las obligaciones de la relación laboral, que es brindar al trabajador condiciones adecuadas y un ambiente seguro para realizar sus labores.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Asimismo, a fin de determinar la responsabilidad del empleador la CAS. N° 4413-2014-CALLAO, ha analizado lo siguiente:

### **1.4.1. La antijuridicidad en el daño sufrido**

La antijuridicidad implica una violación del ordenamiento jurídico a través de hechos ilícitos, hechos abusivos o hechos excesivos.

Así, la antijuridicidad es típica porque implica el incumplimiento de una obligación inherente al contrato de trabajo, como es el de brindar al trabajador condiciones de higiene y seguridad que le permitan ejercer sus labores sin perjudicar su salud.

### **1.4.2. Relación causal**

Es el nexo entre la conducta antijurídica con el daño causado, esto permite vincular el daño con la conducta causante del mismo.

Así, en materia laboral, se debe determinar la existencia del vínculo laboral y que la enfermedad o accidente sufrido por el trabajador se produzca como consecuencia



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

de la ejecución del trabajo realizado en mérito a ese vínculo laboral.

En otras palabras existirá nexo causal cuando el estado de salud del trabajador es consecuencia necesaria de las circunstancias ambientales en que laboró.

### **1.4.3. Factor de atribución**

En el caso del factor de atribución, al estar dentro de la responsabilidad contractual, el factor de atribución es la culpa.

Este factor tiene tres grados: el dolo, la culpa leve y la culpa inexcusable. El trabajador puede invocar contra su empleador como factor de atribución el dolo o la culpa inexcusable, debiendo probar ello.

En el caso que no pueda probarlo y el empleador no logre acreditar que actuó con la diligencia debida se aplicará la presunción del artículo 1329 del Código Civil, es decir la culpa leve, a fin de atribuir responsabilidad al empleador.

### **1.4.4. El daño**



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

En relación al daño, se puede configurar el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral. Pudiendo ser estos reclamados vía judicial e indemnizables en caso se hayan configurado. En este caso, es obligación del trabajador probar la configuración de los daños que alega.

### **1.5 El vínculo laboral**

Habiendo definido que la responsabilidad del empleador es contractual, debemos analizar si esta responsabilidad solo se limita a favor de los trabajadores con contrato de trabajo o también a aquellas personas que no teniendo contrato de trabajo prestan servicios dentro del ámbito del centro de labores y a favor del empleador.

En ese sentido, el Título Preliminar de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, en el Principio de Prevención señala en forma expresa que *"El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores"*.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Así, para el ámbito de la seguridad y salud en el centro de trabajo, no importa si las personas que prestan servicios a favor del empleador o que se encuentren dentro del ámbito del centro de labores no tengan vínculo laboral (como los casos de intermediación laboral, tercerización y locación de servicios), en estos casos el empleador será responsable por los accidentes sufridos.

En el caso de terceros civiles, la responsabilidad si será extracontractual.

### **1.6 La transacción en los procesos laborales**

La transacción es un mecanismo de extinción de las obligaciones, la misma que ha sido aceptada para las materias laboral y previsional, de conformidad con lo señalado en la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, artículo 23, primer párrafo, y si bien la actual Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, no la menciona expresamente debe aceptarse también en los procesos que se sigan con arreglo a esta norma procesal.

Así, la transacción puede servir como mecanismo para que el empleador y el trabajador lleguen a un acuerdo sobre la



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

responsabilidad del primero en relación al daño causado al trabajador y la forma de resarcir dicho daño.

Sin embargo, debido a la naturaleza propia del derecho laboral y previsional, la aplicación de la transacción debe ser diferente en los procesos laborales y previsionales.

Así, a fin de aplicar la transacción a los procesos laborales y previsionales, la valoración que el juez hará de la misma, debe ser distinta de la que haría en un proceso civil. Ello con la finalidad de no vulnerar el principio de irrenunciabilidad de derechos previsto en el artículo 26 inciso 2 de la Constitución Política del Perú.

### **1.6.1. Valoración aplicable**

Respecto a este punto, la Constitución Política del Perú señala en su artículo 1 que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, y en base a ello se debe valorar las cláusulas de la transacción.

Así, la CAS. N° 6230-2014-LA LIBERTAD en su sexto considerando ha señalado que se debe considerar que una forma de respetar la dignidad de la persona humana, ya sea



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

en los casos de pérdida irreparable de una vida, o de quebrantamiento de la salud (por enfermedad o accidente), el monto indemnizatorio en dinero no debe constituir una suma ínfima que demuestre desprecio por parte de quien la abona, hacia el trabajador.

### **1.7 Daños punitivos**

El juez debe considerar que en estos casos no existe una indemnización tasada legalmente como en el caso del despido arbitrario, y serán los medios probatorios los que determinen la existencia del daño y la gravedad del mismo.

Asimismo, resulta pertinente que el Juez analice además de los criterios clásicos de los daños, es decir, lucro cesante, daño emergente y daño moral; el tema relativo a los daños punitivos.

Como se conoce el propósito general de las acciones indemnizatorias es reparar el perjuicio causado al demandante, pero a diferencia de ello, los daños punitivos tienen como propósito castigar a quien produce un daño y disuadir tanto al causante del perjuicio como a otros posibles infractores de repetir la misma acción dañina<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Flórez Fernández, José Gregorio, El daño y la responsabilidad en el derecho norteamericano, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2001, pp. 146-182.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Por lo que puede entenderse a los daños punitivos como la suma de dinero que el Juez ordenará pagar, no con la finalidad compensatoria, sino como una sanción con fines ejemplarizantes.

En otras palabras, los daños punitivos son una forma de pena privada, donde el beneficiario de esas sumas de dinero es la víctima del daño causado. Así, dicha suma de dinero reconocida por el juez, por encima de aquella que corresponde a la reparación del perjuicio, se otorga en los casos en que el acto causante del perjuicio ha estado rodeado de circunstancias que lo hacen particularmente ultrajante, vejatorio o penoso para la víctima<sup>2</sup>.

En ese orden de ideas, se aplicará los daños punitivos solo cuando el empleador además de haber incumplido las disposiciones de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, el deber de prevención contenida en ellas, sus propias directivas sobre salud y seguridad en el centro de trabajo, haya actuado de la siguiente manera:

- a) Haya negado la relación laboral,

<sup>2</sup> García Matamoros, Laura Victoria y Herrera Lozano, María Carolina. El concepto de los daños punitivos o punitivedamages. Estudios Socio-Jurídicos, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 211-229, ene. 2010. Disponible en: <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/88>.





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

b) No haya asegurado al trabajador, o

e) Se haya negado a brindarle todo tipo de auxilio inmediato por el infortunio laboral sufrido.

Como puede verse, los daños punitivos son siempre accesorios, es decir no tienen vida por sí mismos, requiriendo la presencia de un daño esencial o principal, y solo ameritara otorgar el daño punitivo en circunstancias propias de cada caso particular<sup>3</sup>.

Es importante tener presente que nuestro ordenamiento no regula en forma expresa los daños punitivos, sin embargo, la aplicación de esta institución jurídica se puede realizar por una aplicación extensiva del daño moral y tal como hemos señalado en forma accesoria al daño principal causado y reclamado.

En este caso, con la finalidad de que el monto que se ordene pagar por daños punitivos no sea exagerado, ni diminuto, se debe establecer que el juez fijará dicho monto con criterio prudencial, atendiendo a las características del caso en concreto, no pudiendo

<sup>3</sup> Chang Hernández, Guillermo Andrés. Las funciones de la responsabilidad civil: delimitación de la función de responsabilidad civil extracontractual en el código civil peruano. Disponible en: <http://www.uss.edu.pe/uss/revistasvirtuales/ssias/ssias5/pdf/5.%20LA%20FUNCION%20DE%20LA%20RESPONSABILIDAD%20CIVIL.docx>.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

exceder el total del monto indemnizatorio ordenado pagar por daño emergente, lucro cesante o daño moral. Se sustenta la figura del daño punitivo, por la misma naturaleza vejatoria de la puesta en peligro de la vida y salud del trabajador.

Dado su carácter sancionador y monto predeterminado, los daños punitivos no necesitan ser demandados, pero al tener un carácter accesorio y no principal, resulta indispensable que previamente se le reconozca al demandante un monto indemnizatorio por daño emergente, lucro cesante o daño moral.

### 2. ACUERDO

El empleador, como garante de la seguridad y salud en el centro laboral, siempre será responsable por cualquier evento dañoso para la vida o salud del trabajador.

Asimismo, puede utilizarse la transacción como un mecanismo para la extinción de obligaciones por responsabilidad por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, en cuyo caso el monto otorgado deberá ser valorado tomando en cuenta el artículo 1° de la Constitución Política del Perú.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

En caso se reconozca al trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, el juez de oficio ordenará pagar una suma de dinero por daños punitivos, cuyo monto máximo será fijado con criterio prudencial por el juez, sin exceder el total del monto indemnizatorio ordenado pagar por daño emergente, lucro cesante o daño moral y atendiendo a la conducta del empleador frente al caso concreto.

## **II. CATEGORÍA LABORAL EN LA QUE SE DEBE ENMARCAR A LOS POLICÍAS MUNICIPALES Y AL PERSONAL DE SERENAZGO**

### **1. PLANTEAMIENTO**

#### **1.1 Distinción entre obrero y empleado**

La distinción entre obrero y empleado ha estado ligada a la labor realizada por el trabajador, distinguiendo al obrero como aquel que realiza preponderantemente en trabajo manual, en tanto que el empleado realiza una labor de carácter intelectual<sup>4</sup>. Esta diferencia originó que se les reconozca un régimen propio.

Sin embargo, es importante señalar que con el tiempo el obrero ha ido especializándose, de acuerdo con el avance científico o

<sup>4</sup> GÓMEZ VALDEZ, Francisco. Derecho Social y del Trabajo. La Empresa y el Empleador. Editorial San Marcos. 2007. Lima. p.p. 28 y 34.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

tecnológico, sin que ello implique que dejen de ser obreros, es decir, que cambie su naturaleza jurídica<sup>5</sup>.

Por otro lado, la distancia entre lo manual y lo intelectual es cada vez menor, y al advertirse con ello la progresiva desaparición de los criterios que inicialmente inspiraron dicha distinción.

Al respecto **RENDON VÁSQUEZ**<sup>6</sup>, ha sostenido:

*"Desde el punto de vista técnico, la complejidad cada vez mayor del funcionamiento de los instrumentos de producción hace necesario contar con trabajadores formados profesionalmente en periodos más prolongados. El trabajo de los obreros se ha tornado, por ello, cada vez más intelectual; en las cadenas de producción automatizadas el trabajo apenas llega a ser físico. Contrariamente, no podría decirse que el trabajo de todos los empleados es perfectamente intelectual, o por lo menos más intelectual que el de los obreros de la industria actual. Muchas activad/les de los trabajadores de oficina tienen un mayor ingrediente físico que intelectual. La división profesional en las categorías de obreros y empleados que pudo ser válida en el siglo [XIX], es hoy totalmente obsoleta (...)"*.

<sup>5</sup> GÓMEZ VALDEZ, Francisco. Op. Cit. Pág. 29.

<sup>6</sup> RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. Derecho del Trabajo Individual. Relaciones individuales en la actividad privada. Ediciones Edial. Cuarta Edición. 1995. Lima. Pág. 81.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

En sentido similar, NEVES MUJICA<sup>7</sup> refiere:

*"El Derecho del Trabajo -el derecho en general- se ocupa, pues, del trabajo humano. Este ha sido tradicionalmente dividido en manual e intelectual, según utilice preponderantemente materias o símbolos. En un inicio la distinción se pretendió radical y conllevó condiciones diferentes para unos y otros trabajadores. Ello sucedía cuando el trabajo intelectual era desarrollado por los hombres libres y el manual por los esclavos o los siervos. Pero, posteriormente, la separación entre un tipo y otro de trabajo empezó a relativizarse, por cuanto todo esfuerzo humano tiene en proporciones diversas componentes manuales e intelectuales; y las regulaciones de ambos fueron unificándose y uniformándose"*

En ese sentido, debemos señalar que existen obreros que realizan determinadas actividades intelectuales, como el uso de la computadora o la emisión de informes, sin que ello implique que el obrero se convierta en empleado. No solo se deba analizar cuál es la actividad primordial del policía municipal o serenazgo, que en principio es el patrullaje de las calles, sino también la regulación normativa existente y en caso haya un vacío normativo

<sup>7</sup> NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*, Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1997, p.p. 21 y 22.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

una valoración de derechos a fin de priorizar los derechos más favorables para esta categoría de trabajadores.

### **1.2 El régimen del personal de las Municipalidades.**

El artículo 52 de la Ley Orgánica del Municipalidades, Ley N° 23853 establecía 4 categorías de trabajadores: a) funcionarios, b) empleados, c) obreros y d) personal de vigilancia, perteneciendo todos al régimen laboral público, regulado por el Decreto Legislativo N° 276. Esta situación se mantuvo con la modificación introducida con la Ley N° 27469.

*“Artículo 52°.-Los funcionarios, empleados y obreros, así como el personal de vigilancia de las municipalidades son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública”.*

Es con la actual Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972 que se ha eliminado toda referencia al personal de vigilancia, estableciendo tres categorías: funcionarios, empleados y obreros, resultando aplicable el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 a las dos primeras categorías y al obrero el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Artículo 37°.- Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen".

Como puede verse, en la actual Ley Orgánica de Municipalidades no contempla una regulación específica para el personal de vigilancia de las municipalidades (policía municipal y serenazgo), por lo que al existir un vacío normativo corresponde determinar si dicho personal tiene la categoría de obrero o empleado, para lo cual no solo se analizará las labores efectuadas, sino también se debe realizar una valoración del carácter progresivo de los derechos laborales a favor de esta categoría de trabajadores.

### **1.3 Sobre el personal de vigilancia de las Municipalidades (Policía Municipal y Serenazgo)**

#### **1.3.1 Labores eventuales o permanentes**

En este caso, es importante señalar que al artículo 197 de la Constitución establece que: "Las Municipalidades promueven, apoyan y reglamentan la participación vecinal en el desarrollo local. Asimismo,



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

*brindan servicios de seguridad ciudadana, con la cooperación de la Policía Nacional del Perú, conforme a ley".*

En otras palabras, la seguridad ciudadana forma parte de las competencias y funciones de las municipalidades en favor de sus ciudadanos. En ese sentido, la seguridad ciudadana constituye una prestación de naturaleza permanente en el ejercicio habitual de las municipalidades.

Así, lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 00998-2011-PA/TC, la misma que señala:

*"7. De la misma forma es necesario mencionar que este Tribunal considera que las labores de un Policía Municipal no pueden ser consideradas como eventuales debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo por ser la Seguridad Ciudadana una de las funciones principales de las municipalidades, estando sujetas a un horario de trabajo y a un superior jerárquico, tal como lo hemos dilucidado en causas similares (SSTC Nos. 06235-2007-PA, 4058-2008-PA/TC, 1896-2008-PA/TC, entre otras)".*

De igual forma, el Tribunal Constitucional también lo ha señalado en la sentencia N° 02168-2013-PA/TC, la misma que establece que:





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

"3.3.6. no pueden considerarse eventuales, toda vez que, como lo ha establecido en reiterada y uniforme jurisprudencia, la labor del personal de seguridad ciudadana constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que no se justifica que se prescinda de la prestación de sus servicios, dado que, como es evidente, no se puede prescindir del servicio de seguridad ciudadana porque, como ya se dijo, este obedece a una necesidad permanente que debe ser satisfecha por todo gobierno local".

Asimismo, en la sentencia N° 2237-2008-PA/TC:

"7.- La labor de guarda ciudadano constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser la seguridad ciudadana una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que se infiere que el cargo de sereno o guardia ciudadano es de naturaleza permanente y no temporal".

### **1.4 Actividades realizadas por los policías municipales y el personal de serenazgo**

Del contenido y naturaleza de las labores a cargo del personal de vigilancia, quienes contribuyen en el cumplimiento del rol que el



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

El artículo 197° de la Constitución Política atribuye al órgano de gobierno municipal podemos apreciar que es un trabajo esencialmente de patrullaje de las calles, por lo que tienen labores prioritariamente de campo, es decir labores preponderantemente físicas, sin que ello excluya el valor intelectual que debe haber en toda actividad humana.

Consecuentemente, si debe atribuirse alguna categoría de acuerdo a los criterios arriba desarrollados, ésta es la de **obreros**; y consecuentemente, su régimen laboral es de la actividad privada, por aplicación del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades vigente, Ley N° 27972.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha sostenido, a propósito de acciones de amparo, que el régimen laboral de policías municipales, vigilantes, personal de serenazgo o cargos similares al servicio de Municipalidades, es el de la actividad privada, precisamente, por ser obreros, lo que demuestra que la posición del Tribunal Constitucional se orienta el sentido antes expuesto.

Así, ello se corrobora con lo señalado en la sentencia N° 01683-2008-PA/TC:



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

"1.- el recurrente laboró para la Municipalidad emplazada desempeñando el cargo de sereno de la Guardia Ciudadana, desde el 1 de febrero de 2005; es decir, cuando ya se encontraba vigente el artículo 37° de la Ley N.º 27972, que establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada".

De igual forma, lo ha señalado en la sentencia N° 003637-2012-PA/TC:

"3.3.8. quedado acreditado que el actor ingresó a laborar en el año 2011, es decir, cuando ya se encontraba vigente la nueva Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, según la cual los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, razón por la cual al demandante no le es aplicable el Decreto Legislativo N° 276. Asimismo, estimamos pertinente recordar que en reiterada jurisprudencia ha precisado que las labores de la Guardia Ciudadana, Serenazgo, corresponden las labores que realiza un obrero y que éstas no pueden ser consideradas como eventuales, debido a que son de naturaleza permanente en el tiempo, por ser la "seguridad ciudadana" una de las funciones principales de las municipalidades, y estar sujeta a un horario de trabajo y a un superior jerárquico".



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Igual fue el sentido en la sentencia N° 2191-2008-PA/TC, en la que el Tribunal Constitucional expresó que los dos trabajadores demandantes, que habían laborado como "guardián nocturno" y como "vigilante" de la Municipalidad emplazada, tenían la condición de obreros.

Lo mismo ocurrió en la sentencia N° 6321-2008- PA/TC. En ella, el Tribunal Constitucional señaló que la trabajadora demandante, que había laborado como "*Vigilante del Servicio de Seguridad Ciudadana*", tenía la condición de obrera y, como tal, estaba sujeta al régimen laboral de la actividad privada.

Finalmente, en la sentencia N° 02128-2012-PA/TC, el Tribunal Constitucional sostuvo que el trabajador demandante, se había desempeñado como "*policía municipal en el área de guardianía (...)* según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (STC N° 0998-2011-PA/TC, entre otros), corresponden a las que realiza un obrero".

En el mismo sentido, la Corte Suprema también se ha pronunciado al respecto, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente en la Casación N° 1071 – 2012- La Libertad, ha señalado que:



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

*"obrero de apoyo a la policía municipal (...) la decisión adoptada por el Colegiado Superior se encuentra adecuadamente fundamentada ya que establece que las labores del demandante fueron como personal obrero de apoyo a la Policía Municipal".*

El mismo criterio lo comparte la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, la misma que ha señalado en la Casación N° 802-2015-LIMA que:

*"Sexto: (...) Dichas funciones por su naturaleza revisten una labor de campo, de vigilancia, evidentemente manual, frente a la labor de un empleado que es más bien intelectual. En tal sentido, como se desprende del fundamento décimo quinto de la sentencia de vista, en el caso de seguridad ciudadana o propiamente, la función desarrollada por el actor como supervisor e instructor efectuando labores de como agente de vigilancia y seguridad ciudadana en el patrullaje preventivo y disuasivo de serenazgo en la municipalidad de san isidro, no puede ser catalogada como labor de un empleado, toda vez que la naturaleza de dichas funciones nos remite en los hechos a labores de campo, de sereno, de vigilancia, de seguridad (...)."*

Sin embargo, es importante señalar que la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria no comparte este



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

criterio, tal como puede corroborarse de la revisión de la Casación N° 2533-2012-LAMBAYEQUE, en donde ha establecido:

*"Décimo cuarto: Además, doctrinariamente, tratándose de establecer las diferencias, entre los obreros y los empleados, el profesor peruano Rendón Vásquez ha señalado que aquellos constituyen los grupos más numerosos de trabajadores, cuya diferencia radica en la naturaleza del trabajo que realizan, los obreros se hayan en contacto directo con los instrumentos de producción y con las materias primas, sobre los cuales ponen en acción su capacidad laboral, mientras que los empleados no tienen, por lo general, esa relación, sus tareas, son más de oficina, de dirección, de planeamiento o de control; intervienen más en la esfera de la documentación, relativa a la producción de los bienes y servicios.*

*Décimo quinta: Asimismo, a fin de determinar el régimen laboral al que pertenece el demandante se debe tener en cuenta que el artículo 52 de la anterior Ley Orgánica de Municipalidades, disponía: "...el personal de vigilancia de las municipalidades, son servidores públicos sujetos exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública (...), y que el artículo 37 de la Ley N° 27972, actual ley orgánica de municipalidades, solo dispone la aplicación del régimen laboral de la actividad privada para el caso de los obreros municipales, sin hacer referencia alguna al personal de vigilancia, menos a los policías municipales. Así como, se debe considerar que esta Sala Suprema ha precisado mediante ejecutorias*



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

emitidas en las Casaciones N° 7304-2009-SANTA y 6596-2008-PIURA, que dada la naturaleza de las funciones desarrolladas, a los policías municipales les corresponde el régimen laboral de la actividad pública, no pudiéndoseles considerar obreros; criterio que ha sido reiterado en numerosas ejecutorias (...) Por lo que al haberse desempeñado el actor como policía municipal, se encontraba adscrito al régimen laboral público, toda vez que la actividad de vigilancia ciudadana o seguridad ciudadana municipal (serenazgo) constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades”.

Dicha Sala también lo ha señalado en la Casación N° 2754-2012-LIMA:

“Décimo tercero: que, en atención a la controversia, es menester tener claro que los obreros municipales están comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, en tanto los empleados en el régimen de la actividad pública. Si bien, para distinguir la calidad de trabajadores, de manera muy general, podríamos decir que el trabajo de un obrero es predominantemente manual, en tanto que el trabajo de un empleado es predominantemente intelectual, ante ello, debemos partir de este parámetro de distinción que no siempre está bien definido en muchos



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

casos concretos en los que debe determinarse cuando es que una persona que trabaja para un empleador, es obrero o empleado.

Décimo cuarto: que, desde esta distinción una municipalidad tiene empleados permanentes que se ocupan de las labores administrativas, tanto en el régimen laboral público (....) como en el régimen especial de contratación administrativa de servicios (....), así como obreros permanentes y eventuales en la ejecución de muchas obras de infraestructura, sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Pero existen otras obras municipales que, a diferencia de las obras de infraestructura determinadas, son de naturaleza permanente, y en las que igualmente se emplean obreros, estas actividades son de jardinería y limpieza; sin embargo, existe otra actividad en las municipalidades que también tiene carácter permanente, como lo es el de la vigilancia ciudadana o seguridad ciudadana municipal (policía municipal) que constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo por ser una de las funciones principales de las municipalidades. La función de seguridad ciudadana municipal responde u obedece a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de las municipalidades. Si bien es cierto que en las actividades municipales permanentes de jardinería y limpieza no existe duda que las personas que las desarrollan son obreros al predominar en ellas la labor manual, lo mismo no sucede en el caso de la vigilancia o seguridad ciudadana, en la que existe una labor de predominante actividad intelectual, esto al dilucidarse que el policía





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

*municipal encargado de la seguridad ciudadana emite informes de los hechos ocurridos a raíz de dicha actividad laboral, por tanto, sobre este punto se concluye que el policía municipal es un servidor público sujeto exclusivamente al régimen laboral de la actividad pública".*

Y, en la Casación N° 12880-213-AREQUIPA:

*"Sétimo: del seguimiento normativo efectuado, se puede inferir en aplicación de la interpretación histórica y el principio de legalidad que el cargo de vigilante corresponde a la condición de laboral de empleado, siendo por tanto su régimen laboral el de la actividad pública (...)"*

La existencia de diferentes posiciones sobre este tema y la falta de una regulación expresa para esta categoría de trabajadores (la Ley Orgánica de Municipalidades no contempla una regulación específica para el personal de vigilancia de las municipalidades), hace necesario que se haga una valoración progresiva de derechos, a fin de aplicar los más favorables para estos trabajadores.

### **1.5 Valoración de derechos a favor del trabajador**

Otro punto que se debe analizar, es la posibilidad de aplicar los principios pro homine y de progresividad, a fin de realizar una valoración de los derechos de ambas categoría (obrero o



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Empleado) y determinar la categoría más favorable para el policía municipal y el personal de serenazgo.

En relación al principio pro homine, DRNAS DE CLÉMENT<sup>8</sup> señala que:

*“se trata de una regla general del derecho de los derechos humanos (subyacente a todo el derecho de los derechos humanos) mediante la cual, vía interpretación o adecuación normativa, se busca asegurar que en toda decisión se alcance el resultado que mejor proteja a la persona humana”.*

Así, se establece un orden de preferencia interpretativo, por la cual la interpretación que utilice el juez debe ser la más amplia posible cuando se busque determinar los derechos de una persona<sup>9</sup>, en este caso de una categoría de trabajador.

En relación al principio de progresividad, implica que:

*“el principio de progresividad de los derechos humanos se relaciona no sólo con la prohibición de regresividad del disfrute de los derechos*

<sup>8</sup> DRNAS DE CLÉMENT, Zlata. La complejidad del principio pro homine. Pág. 103. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r33496.pdf> (visitado el 03.10.17)

<sup>9</sup>Ibidem.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

*fundamentales, sino también con la obligación positiva de promoverlos de manera progresiva y gradual”<sup>10</sup>*

Así, ello implica la obligación del juez de aumentar la protección de los derechos humanos y el impide resolver causas en el sentido que conlleven, sin justificación legal, una disminución en los derechos de las personas<sup>11</sup>.

En ese sentido, la aplicación de ambos principios al derecho laboral, determina la búsqueda de obtención de mayores derechos y beneficios para los trabajadores, por lo que la falta de una regulación expresa y las diferentes posiciones que existen, no pueden ser motivo para restringir derechos a dichos trabajadores, sino todo lo contrario, se debe adoptar una interpretación amplia que proteja a dichos trabajadores y les otorgue mejor derechos.

En ese orden de ideas, consideramos que bajo el análisis e interpretación realizada, la que incluye la aplicación de estos dos principios, los policías municipales y el personal de serenazgo deben ser considerados como obreros y por ende se les debe aplicar el régimen de laboral de la actividad privada, al ser el régimen que les otorga mayores beneficios laborales.

<sup>10</sup> Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2010/2010361.pdf> (visitado el 03.10.17)

<sup>11</sup> Ibidem.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

### 2. ACUERDO

Los policías municipales y el personal de serenazgo al servicio de las municipalidades deben ser considerados como obreros. Ello debido a la naturaleza de las labores que realizan y en aplicación de los principios pro hominey progresividad. Es decir, deben estar sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).

### III. EL CÓMPUTO DEL PLAZO DE CADUCIDAD DURANTE LOS DÍAS DE PARALIZACIÓN DE LABORES DE LOS TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL

#### I. PLANTEAMIENTO:

##### 1.1. La caducidad

La caducidad es una forma de extinción del derecho y la acción como consecuencia del transcurso del tiempo. Es decir extingue no solo la posibilidad de acudir ante del Poder Judicial, sino que extingue el derecho a reclamar en sí mismo.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

En el campo del derecho laboral, el artículo 36 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) prevé la existencia de un plazo de caducidad para intentar válidamente pretensiones de impugnación de despido y de actos de hostilidad. Es decir, transcurrido el plazo señalado en dicho artículo, el trabajador no puede demandar por despido y/o actos de hostilidad, no solo al estar extinto su derecho de acción, sino también el derecho material vulnerado.

Asimismo, la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, Ley N° 27584, aplicable a los procesos laborales de conformidad con el artículo 2 inciso 4 de la Ley N° 29497, en su artículo 17 establece el plazo de caducidad para la presentación de la demanda respectiva.

En dicho contexto, el artículo 2005 del Código Civil, concordado con el artículo 1994 inciso 8 del Código Civil, establece que la caducidad no admite interrupción ni suspensión, salvo que sea imposible reclamar el derecho ante un tribunal peruano.

En otras palabras, el único supuesto para la suspensión del plazo de caducidad es que exista una imposibilidad de accionar ante el Poder Judicial.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

### **1.2. Supuestos de imposibilidad de accionar ante el Poder Judicial**

En el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999 se determinó que una de las causas de imposibilidad de accionar ante el Poder Judicial se produce en los días en los que no hay despacho judicial.

Concluyendo que en los días en los que hay despacho judicial se produce la suspensión del plazo de caducidad, para lo cual realizó una interpretación sistemática del artículo 36 de la LPCL, el artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LPOJ) y del artículo 58 del Decreto Supremo N° 01-96-TR.

Así, podemos señalar que son días en los que no hay despacho judicial, y por lo tanto hay una suspensión del plazo de caducidad:

- Los días sábado, domingo y feriados no laborables,
- Los días de duelo nacional y judicial,
- El inicio del año judicial,
- El día del juez; y
- En aquellos eventos de caso fortuito o fuerza mayor.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Ello fue confirmado en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional que estableció que el periodo para impugnar un despido es de 30 días hábiles. Es decir descontó, o no tomó en consideración, los días que no hay despacho judicial (suspensión del plazo de caducidad).

Es importante señalar que si bien la interpretación de estas normas y la postura adoptada en relación a la suspensión del plazo de caducidad ha sido principalmente en aplicación de la legislación laboral, ello no impide que también se pueda hacer extensivo al plazo señalado en el artículo 17 de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, tomando en cuenta que dicha Ley es también de aplicación de los Jueces Laborales, de acuerdo al supuesto establecido en el artículo 2 Inciso 4 de la Ley N° 29497.

### **1.3. Consecuencias de la huelga de trabajadores judiciales**

En relación a la huelga, podemos señalar dos corrientes: la primera por la cual la huelga es la suspensión colectiva, mayoritaria, pacífica y voluntaria de las labores con el abandono del centro de trabajo, posición que ha sido recogida por nuestra legislación en el artículo 72 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y la



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

segunda posición que establece que la huelga es la perturbación de la manera habitual en la que se cumplen las prestaciones laborales<sup>12</sup>.

Es importante resaltar y analizar estas posiciones porque uno de los puntos a desarrollar es si efectivamente la huelga de los trabajadores judiciales implica una imposibilidad de acceder al Poder Judicial y con ello la suspensión del plazo de caducidad.

Si bien nuestra legislación es restrictiva en cuanto al concepto de huelga, este concepto tiene como implicancia jurídica la legalidad o ilegalidad de la huelga, con las respectivas consecuencias para los derechos de los trabajadores<sup>13</sup>, pero ello no implica que no se produzca una imposibilidad real de acceder al Poder Judicial, que es lo que se debe analizar.

En el caso de la huelga de trabajadores judiciales, estamos ante paralizaciones, ya sean totales o parciales, que impide el normal funcionamiento del despacho judicial.

Si bien en algunos casos, algunos despachos judiciales funcionan parcialmente<sup>14</sup>, principalmente por iniciativa del Juez, en la mayoría

<sup>12</sup> ARÉVALO VELA, Javier. *Tratado de derecho laboral*. Instituto Pacífico. Primera edición. Lima. 2016. Pág. 503

<sup>13</sup> ARÉVALO VELA. Ob. Cit. Pág. 507

<sup>14</sup> QUISPE MONTESINOS, Carlos Alberto. "¿Se suspende el plazo de caducidad laboral durante una paralización de labores de los trabajadores del poder judicial?". *Gaceta Jurídica – Soluciones Laborales*. Lima. Marzo 2016. Pág. 47





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

de casos esto no ocurre. Es decir, no solo estamos ante un hecho (la huelga) que impide el ingreso a los locales judiciales y con ello a mesa de partes, sino también estamos ante un hecho que limita o restringe el normal funcionamiento del despacho judicial.

En ese sentido, sea que la huelga sea declarada legal o ilegal, nos encontramos ante un supuesto de caso fortuito, de conformidad con lo señalado en el artículo 1315 del Código Civil, en el cual el órgano judicial no funciona o su funcionamiento está restringido, es decir hay una imposibilidad real de reclamar el derecho ante un tribunal peruano.

### **1.4. Suspensión del plazo de caducidad por huelga**

Tal como hemos señalado la huelga de trabajadores judiciales implica una falta de funcionamiento del Poder Judicial, o en el mejor de los casos un funcionamiento restringido que no otorga seguridad jurídica al trabajador, hecho que se produce por un evento de caso fortuito no imputable a trabajador.

En ese sentido, y al encontrarnos ante un supuesto de imposibilidad de reclamar nuestro derecho ante un tribunal peruano, al estar paralizadas las labores y sobre todo cerrada la mesa de partes, la huelga de trabajadores judiciales que implique un cierre efectivo



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

del local judicial suspende el plazo de caducidad, contenido en el artículo 36 de la LPCL y artículo 17 de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo.

Esta ha posesión ha sido compartida no solo por el Tribunal Constitucional en las sentencias Nos. 1049-2003-AA/TC<sup>15</sup>, 4135-2011-PA/TC<sup>16</sup> y 3083-2012-PA/TC, entre otras; sino también por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en CAS. N° 13637-2013-HUANCAVELICA<sup>17</sup>.

Así, se ha señalado en forma expresa que los días de huelga de los trabajadores del Poder Judicial no deben ser incluidos en el cálculo de los plazos establecidos en el artículo 36 de la LPCL y artículo 17

<sup>15</sup> "3. (...) un día en que se paralizan las labores judiciales desde ningún punto de vista puede considerarse hábil. Además, contraviene la propia legislación laboral en que se sustenta, pues ésta utiliza un criterio absolutamente distinto. Así, por ejemplo, el artículo 36 del Decreto Legislativo N° 728 dispone que, en el caso del despido arbitrario, el plazo de caducidad para demandar se suspende por "falta de funcionamiento del Poder Judicial".

4. (...) el Tribunal considera que los días transcurridos durante la huelga del Poder Judicial no deben ser incluidos en el cálculo del plazo para la interposición de la demanda de amparo (...)"

<sup>16</sup> "4. (...) no puede contabilizarse para el plazo de caducidad establecido en el artículo 17° de la Ley 27584 (ley que regula el proceso contencioso administrativo) los días de paralización del personal del Poder Judicial, toda vez que durante dicho período el recurrente no tuvo acceso al órgano de justicia por motivos ajenos a su actuar (...) el indicado hecho extraordinario supondría una causal de suspensión por imposibilidad del justiciable de reclamar su derecho ante un tribunal peruano, lo cual debe ser interpretado en concordancia con lo establecido por el artículo 1994°, inciso 8, y 2005° d Código Civil"

<sup>17</sup> "Décimo noveno: Que, sin embargo, no debemos dejar de mencionar que el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 3083-2012-PA/TC, precisa en su fundamento 11, la referencia a la Sentencia N° 1049-2003-AA/TC que en su fundamento cuarto, estableció que: "Los días transcurridos durante la huelga del poder judicial no deben ser incluidos en el cálculo del plazo para la interposición de la demanda de amparo".

Vigésimo: Que, si bien tal razonamiento está dirigido al proceso de amparo, este colegiado Supremo precisa que no existe inconveniente en hacerlo extensivo al plazo de caducidad en el proceso contencioso administrativo, dado que el presente caso constituye situación jurídica idéntica sobre el impedimento ajeno a la voluntad de las partes para acudir a los órganos jurisdiccionales".



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, y ello debido a que durante dicho periodo ha habido una falta de funcionamiento del Poder Judicial.

Existen posiciones distintas, como la CAS.Nº 691-2014-LIMA<sup>18</sup> que señala que solo no se debe tomar en cuenta aquellos días de paralización que son subsiguientes al término del plazo de caducidad. Por ello, la finalidad del Pleno es uniformizar criterios para la correcta administración de justicia, por lo cual del análisis efectuado podemos concluir que la huelga de trabajadores del Poder Judicial si es un supuesto de suspensión del plazo de caducidad.

### 2. ACUERDO

En el caso de la caducidad, al plazo legalmente establecido para la presentación de la demanda, no se le debe incluir los días de paralización de labores por huelga de los trabajadores del Poder Judicial cuando ello implique una falta de funcionamiento del local judicial o de aquel en el cual se encuentre la mesa de partes respectiva. Por lo que, con esta

<sup>18</sup> "Noveno: (...) no puede considerarse que la paralización de labores de los trabajadores del Poder Judicial (...) descuenta del plazo de caducidad al que hace referencia el citado artículo 36 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, todos los días de paralización, correspondiendo únicamente no tomar en cuenta aquellos días de paralización que son subsiguientes al término del plazo de caducidad en razón a que en estos días si hubo impedimento para la presentación de la demanda"



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

atingencia, todos los días de paralización deberán ser descontados del plazo de caducidad.

### IV. APLICACIÓN DE LA PLENA JURISDICCIÓN Y EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL EN EL PAGO DE INTERESES LEGALES EN PROCESOS JUDICIALES EN LOS QUE SE DISPONGA EL PAGO DE DEUDAS PENSIONARIAS, AUN CUANDO NO HUBIERAN SIDO SOLICITADOS EN LA DEMANDA O RECONOCIDOS EN LA SENTENCIA

#### 1. PLANTEAMIENTO

##### 1.1 Tipos de interés

Respecto a los tipos de interés y sus tasas es importante empezar señalando que la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) es la encargada de la Publicación de las tasas de interés, así como de los promedios y factores, ya sean intereses legales o convencionales. Sin embargo, es el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) quien es el encargado, de acuerdo a la Constitución, de establecer la tasa de interés legal.

De la revisión del ordenamiento jurídico peruano, podemos clasificar los tipos de intereses de la siguiente forma:



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

**Por su origen:**

**Interés convencional:** Son intereses convencionales los que nacen por acuerdo entre las partes. Es decir las partes establecen las condiciones para el pago de intereses.

**Interés legal efectivo:** Son intereses legales los que deben pagarse por imperio de la ley. En otras palabras, es la Ley quien establece la obligatoriedad del pago de los intereses a favor del acreedor.

En nuestra legislación el mismo se regula en el artículo 1246 del Código Civil, que señala que a falta de acuerdo entre las partes, se debe pagar el interés legal. En el caso peruano, la tasa de interés legal es efectiva, es decir se capitaliza<sup>19</sup>.

**Interés legal laboral:** La tasa de interés legal laboral se aplica a las obligaciones derivadas del atraso en el pago de sueldos y salarios y tiene la característica que los intereses no se capitalizan. Este tipo de interés se regula por la Ley N° 25920.

**Por su finalidad:**

<sup>19</sup> Tal como hemos señalado, el BCRP es la entidad que fija la tasa de interés, del mismo modo fija la política monetaria del país. Asimismo, es importante señalar que en el Perú se utiliza tasas efectivas, las mismas que tienen como característica que sean capitalizables. La tasa nominal solo se establece para la tasa de interés legal laboral.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

**Interés compensatorio:** De conformidad con el artículo 1242 del Código Civil, son intereses compensatorios cuando constituye la contraprestación por el uso del dinero o de cualquier otro bien<sup>20</sup>.

**Interés moratorio:** De conformidad con el segundo párrafo del artículo 1242 del Código Civil, son intereses moratorios cuando tienen por finalidad indemnizar la mora en el pago del capital. Es decir la falta del cumplimiento oportuno de la obligación.

Asimismo, el BCRP señala que el deudor incurre en mora desde el momento que el acreedor le exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de su obligación<sup>21</sup>.

### **Por su forma de cálculo:**

**Interés simple:** Es este caso los intereses que se devenguen ya sea por la utilización del capital o por la mora en el pago del mismo no son sumados al capital, por lo que el mismo se mantiene constante.

De igual forma, el BCRP, señala que es el rendimiento de un capital prestado que no se agrega al principal para producir nuevos intereses. Suele utilizarse en operaciones a corto plazo<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> Disponible en: <http://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/glosario/i.html> (visitado el 27.09.17)

<sup>21</sup>Ibidem.

<sup>22</sup>Ibidem.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

**Interés compuesto:** En este caso hablamos de la capitalización, es decir los intereses devengados son sumados al capital a fin de obtener un nuevo capital que devengará nuevos intereses hasta la cancelación total de la deuda.

De conformidad con lo señalado por el BCRP, es el rendimiento de un capital al que se acumulan los intereses devengados al final de cada período<sup>23</sup>, lo que da lugar a una nueva suma sobre la que se generan nuevos intereses<sup>24</sup>.

Podemos encontrar este tipo de intereses en las denominadas Tasas Efectivas. Solo en este caso el interés admite capitalización, y ello porque las tasas efectivas incluyen un interés compuesto.

En ese orden de ideas, el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 00065-2002-AA/TC, ha señalado en el pago de intereses en materia previsional es permitido, constituyendo el mismo un interés moratorio legal.

### **1.2 La capitalización de intereses en materia previsional**

<sup>23</sup> Periodo de tiempo en el cual se calculan los intereses dependiendo del periodo en los que se tenga que cumplir con el pago de la obligación.

<sup>24</sup> Disponible en: <http://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/glosario/i.html> (visitado el 27.09.17)



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Los artículos 1249 y 1250 del Código Civil, establecen que la capitalización de intereses *"No se puede pactar la capitalización de intereses al momento de contraerse la obligación, salvo que se trate de cuentas mercantiles, bancarias o similares"*.

Asimismo, la Ley N° 29520 establece que los intereses que se deban pagar por deudas laborales son los fijados por el BCRP y los mismos no son capitalizables, sin embargo no se pronuncia sobre los intereses devengados de deudas de carácter previsional.

Es importante señalar la diferencia entre deudas de materia previsional y las deudas de materia laboral, así lo establece el Decreto Supremo N° 070-98-EF, que en su Sexta Disposición Transitoria, precisa que los aspectos relativos a regímenes previsionales no son de naturaleza laboral, sino de seguridad social, por lo que a las deudas previsionales no se les puede aplicar el interés legal laboral, sin que ello implica que las deudas de carácter previsional no generen intereses.

Sin embargo, en relación a este tema la Casación Laboral N° 5128-2013-Lima ha señalado que el intereses aplicable en materia previsional es el interés legal fijado por el BCRP, con la limitación





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

contenida en el artículo 1249 del Código Civil, es decir con la prohibición de capitalización.

"10. (...) siendo aplicables los artículos comprendidos en el Capítulo Segundo del Título I de la Sección Segunda del Libro de las Obligaciones, referidas al pago de intereses, estos son los artículos 1242° y siguientes del Código Civil, para los efectos de pago de los intereses generados por adeudos de carácter previsional la tasa aplicable que debe ordenar el juez es la fijada por el Banco Central de Reserva del Perú, pero con observancia de la limitación contenida en el artículo 1249° del mismo texto normativo.

13. (...) el interés deber ser calculado no como un interés efectivo (capitalizable), sino como un tipo de interés simple, que no se agrega al principal para producir nuevos intereses, como precisa el Banco Central de Reserva del Perú".

Dicho criterio también ha sido asumido por el Tribunal Constitucional, el mismo que en el Expediente N° 2214-2014-PA/TC ha señalado:

"20. (...) el Tribunal Constitucional estima que el interés legal aplicable en materia pensionaria no es capitalizable, conforme al artículo 1249 del Código Civil".



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Como puede verse la tasa que se utilizará es la del interés legal efectivo elaborada por el BCRP, sin embargo, dicha tasa se aplica como si fuese de un interés simple (nominal), por lo cual no se aplica las reglas de la capitalización.

### **1.3 Oportunidad desde que cuando se calculan los intereses en materia previsional**

Respecto a este punto, debemos señalar que la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 5430-2006-PA/TC, ha señalado en forma expresa que los intereses deben ser calculados desde la fecha misma de los devengados previsionales, es decir de la obligación principal, y ello debido a que los intereses son un concepto accesorio que depende del reconocimiento del adeudo principal.

Así, los intereses será calculados utilizando la tasa de interés legal, sin aplicar la capitalización, desde el fecha en la que se produjo la contingencia, es decir el punto de inicio de computo de dichos intereses es desde que se produce la afectación al pensionista, cuando se generaron los devengados. Tomando en consideración que solo se pueden pagar devengados de un período no mayor a doce (12) meses anteriores a la presentación de la solicitud de pensión, de conformidad con el artículo 81 del Decreto Ley N° 19990.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

### **1.4 Precedente constitucional vinculante del Tribunal Constitucional**

La Sentencia del Tribunal Constitucional N° 5430-2006-PA/TC, la misma que es un precedente constitucional vinculante, ha establecido en su Fundamento 14, que para el reconocimiento de la pensión de jubilación o cesantía, de sobrevivientes, para la afectación al mínimo legal o necesidad de tutela urgente, afectación del derecho de a la igualdad, procedencia del RAC para el reconocimiento de devengados e intereses e improcedencia del RAC para el reconocimiento de devengados e intereses:

*"(...) deberá ordenar el pago de los referidos montos dejados de percibir y los intereses, y de no haberse demandado, de oficio, en aplicación del principio iuriano vit curia, se deberá ordenar el pago de dichos conceptos, considerando la naturaleza restitutoria del amparo (...)"*

Dicho precedente también establece que pretensiones no forman parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho de pensión.

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante la Resolución Administrativa N° 477-2012-P-PJ, recogiendo el



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

criterio vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia señalado en este considerando, ha establecido que:

*"(...) en caso de no haberse demandado el pago de intereses, el Juez que conoce el proceso, de oficio, deberá ordenar dicho pago".*

En ese orden de ideas, exigir a los demandantes a accionar nuevos procesos judiciales para obtener el pago de los intereses generados por la obligación pensionaria principal genera una mayor e innecesaria carga procesal y más aún vulnera el derecho de acceso a la justicia.

### **1.5 Aplicación de la plena jurisdicción y del principio de economía procesal**

Tal como se ha señalado en el punto precedente, el Tribunal Constitucional ha aplicado el principio de iurisdictionis curia como fundamento jurídico para ordenar el pago de intereses en materia previsional.

Consideramos que uno de los principios que se puede aplicar es el de plena jurisdicción, en este caso ello implica que el juez no solo se pronuncia estrictamente sobre las pretensiones planteadas por el demandante, sino también permite, por ejemplo, revisar la



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

legalidad de una actuación administrativa, o reconocer los derechos subjetivos afectados de los demandantes y protegerlos, estableciendo las medidas necesarias que crea conveniente<sup>25</sup>.

Como puede verse, la plena jurisdicción implica la posibilidad para el juez de poder reconocer de oficio el pago de los intereses devengados, así el demandante no lo haya solicitado como una de sus pretensiones.

Asimismo, también consideramos que se debe aplicar el principio de economía procesal, el mismo implica que el juez debe adecuar la exigencia de las formalidades al logro de los fines del proceso, por lo cual se busca que el proceso judicial tenga un trámite rápido y breve, es decir busca reducir el tiempo de duración del mismo y también reducir la cantidad de actos procesales que deben realizarse (cuando estos actos sean innecesarios y no vulneren los derechos de las partes).

Así, exigirle al demandante que inicie un nuevo proceso para la solicitud del pago de intereses de una obligación principal ya reconocida, vulnera este principio procesal, haciendo ineficiente el

<sup>25</sup> SALAS FERRO, Percy. Las pretensiones en el proceso contencioso administrativo. Revista oficial del Poder Judicial año 6-7, N° 8 y N° 9 /2012-2013. Pág. 222 y 226. Disponible en: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/6058bb8047544a64bf21ff6da8fa37d8/12.+Salas+Ferro.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6058bb8047544a64bf21ff6da8fa37d8> (visitada el 03.10.17)



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

proceso judicial en sí, más aún si la materia controvertida es el pago de obligaciones pensionarias, las mismas que son de especial urgencia para el demandante.

En ese sentido, la aplicación del principio de economía procesal, facilita que el juez ordene de oficio el cálculo y pago de los intereses devengados por deudas pensionarias ya reconocidas, y ello por cuanto los intereses son accesorios a la deuda principal reconocida, haciendo con ello más eficiente el proceso judicial respectivo.

### **2. ACUERDO**

En todos aquellos procesos judiciales de carácter previsional que se encuentren en trámite de ejecución y en los cuales se haya dispuesto el pago de deudas previsionales, los magistrados deberán disponer el pago de los correspondientes intereses generados a consecuencia del incumplimiento de pago de la obligación pensionaria principal, aun cuando éstos no hubieran sido demandados e incluso en aquellos casos que hubieran sido declarados improcedentes en razón de la vía procedimental.

Asimismo, en la sentencia se debe establecer en forma expresa desde cuándo se calculará los intereses y, en caso que no se establezca, los



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

intereses serán calculados desde el momento de producida la afectación a los derechos pensionarios del demandante, con las restricciones del artículo 81 del Decreto Ley N° 19990 y utilizando la tasa de interés legal establecida por el BCRP, la misma que no puede capitalizarse.

### **V. APLICACIÓN DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL EN ENTIDADES DEL ESTADO**

#### **1. PLANTEAMIENTO**

##### **1.1 Actividades principales de las entidades publicas**

Uno de los puntos a analizar es si la ejecución por administración directa de obras de construcción civil forman parte de las actividades u obligaciones principales de las entidades públicas, ello a fin de determinar si la contratación de personal para la construcción de dichas obras se realiza con carácter permanente o eventual; o, si hay determinadas obras que son de naturaleza permanente y otras que sean eventuales.

Si bien las entidades públicas no se dedican a las actividades de construcción, sí realizan algunas series de obras de construcción para el cumplimiento de sus finalidades.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

En ese sentido, se puede señalar que las entidades públicas que ejecutan con frecuencia obras de construcción en forma directa son las universidades nacionales, las municipalidades y los gobiernos regionales.

En relación a las municipalidades, el artículo 73 de la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, establece la posibilidad que dichas entidades realicen obras de infraestructura, ello concordado con el artículo 42° de la misma Ley.

Asimismo, el literal h) del artículo 9 de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece la misma posibilidad para los Gobiernos Regionales.

Respecto a las entidades públicas se aplica en general, la Resolución de Contraloría N° 195-88-CG de 18 de julio de 1988, donde se aprueba normas que regulan la ejecución de obras públicas por administración directa.

Asimismo, el artículo 59 de la Ley N° 28411, Ley General del Presupuesto, regula los tipos de ejecución presupuestal siendo uno





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

de ellos, la ejecución presupuestaria directa en aspectos como proyectos.

Teniendo claro que las entidades públicas pueden ejecutar en forma directa (administración directa) obras de construcción, debemos identificar la clase que obras que puede hacer:

### **1.1.1. Obras de periodicidad permanentes**

En relación a las obras de periodicidad permanente podemos señalar que son obras menores, no solo en montos sino también en tamaño, pero cuya principal características es que son constantes y no implica mayor riesgo para la vida o salud de los trabajadores que la realizan; por ejemplo: son obras de jardinería, de refacción, de arreglo de bermas o de refacciones menores en el asfaltado.

En estos casos la actividad que realicen los trabajadores contratados por las entidades públicas, no supone un trabajo extraordinario y se repiten cada determinado periodo de tiempo.

### **1.1.2. Obras de periodicidad eventuales**



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

En relación a este punto, podemos señalar que son obras de mayor tamaño y que son excepcionales, es decir no son constantes en el tiempo, sino son proyectos específicos y concretos de obras de construcción civil; por ejemplo, puede ser la construcción de un local municipal, de un hospital regional o de una facultad universitaria, entre otros.

En las obras aludidas, el trabajo de los obreros contratados por las entidades públicas, constituye una actividad riesgosa por su propia naturaleza y son obras temporales que una vez concluidas, también concluye la necesidad de seguir contratando obreros para dichas obras.

Es en relación a los trabajadores que realizan este tipo de obras, que se debe analizar si se les aplica las normas del régimen laboral especial de construcción civil, cuando su empleador es una entidad pública.

### **1.2 Características de los Trabajadores de Construcción Civil**

Respecto a este punto, BendeZú Manrique<sup>26</sup> señala: *"Trabajador de construcción civil es toda persona física que realiza, libremente y de manera*

<sup>26</sup> BENDEZÚ, Mario. Derecho del Trabajo en Construcción Civil. Editorial Educativa INIDE, Lima 1983, p. 35, Citado por RUBIO ZEVALLOS, Rufo Isaac. Los principios del Derecho del Trabajo en la Aplicación del Régimen Laboral de Construcción Civil, en los gobiernos locales y otras entidades públicas. Tesis para optar el



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

*eventual o temporal, una labor de construcción para otra persona jurídica o natural dedicada a la actividad de la construcción, con relación de dependencia y a cambio de una remuneración”.*

Como puede verse la principal característica que define al trabajador de construcción civil es que se dedica a una labor de construcción y que la misma es eventual o temporal.

Ello ha sido corroborado por el Tribunal Constitucional que en la Sentencia N° 0261-2003-AA/TC- Lima, ha señalado:

*“3.3 (...) se desprende que el régimen laboral de los trabajadores del sector de construcción civil posee características muy singulares que lo diferencian del de otros sectores, destacando: a) la eventualidad, pues la relación laboral no es permanente; dura mientras se ejecute la labor para la cual los trabajadores han sido contratados o mientras dure la ejecución de la obra; y b) la ubicación relativa, pues no existe un lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción”.*

Sin embargo, no debemos olvidar también el riesgo que implica esta actividad, es por este riesgo adicional que los trabajadores de



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

construcción civil tienen determinados beneficios laborales que los trabajadores regulares de la actividad privada no tienen.

Uno de los beneficios más importantes es el régimen de jubilación anticipada. Así el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 1216-2008-PA/TC ha señalado que:

*"3. considerando que las labores de los trabajadores del sector de construcción civil, por su naturaleza y características, entrañan un permanente riesgo para la salud y la vida, con el consiguiente mayor desgaste físico en relación con otras actividades, que justifican un tratamiento de excepción para el beneficio de la jubilación".*

Adicionalmente, los trabajadores del régimen de construcción civil, cuentan con un seguro complementario por trabajo de riesgo, de carácter obligatorio y que busca mitigar los efectos riesgosos de la actividad de construcción civil. Es importante resaltar que lo que se busca proteger, son los daños que puedan ocasionarse al trabajador, justamente por la actividad que realiza, es decir por la actividad de construcción, por lo que es importante analizar si efectivamente el trabajador contratado por una entidad pública realiza una actividad de construcción que implique un riesgo a su vida o salud.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Es importante señalar, que la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, ley que creó el seguro complementario de trabajo de riesgo, en su artículo 4 señala que se considera también como empleador para la aplicación de dicha norma a las instituciones públicas.

Así, no hay una exclusión de las entidades públicas para la aplicación del seguro complementario de trabajo de riesgo, siendo obligatorio para dichas entidades contratar el seguro cuando sus trabajadores realicen alguna actividad considerada como de alto riesgo<sup>27</sup>, dicha clasificación se encuentra señala en el Decreto Supremo N° 009-97-SA.

Por lo cual, podemos señalar que nos encontraremos ante una actividad de construcción civil cuando el trabajador realiza una labor de construcción, la cual es riesgosa y que la misma es eventual o temporal.

Otro aspecto, es el tema previsional, siendo que los obreros sujetos al régimen especial de construcción civil, tienen un tratamiento especial para su jubilación; por tanto, el obrero que no está incluido en dicho

<sup>27</sup> RUBIO ZEVALLOS. Op. Cit. Pág. 105.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

régimen, también lo está en la jubilación de tal régimen de construcción civil.

### 1.3 ~~Decreto Supremo~~ N° 07-77-TR y Decreto Legislativo N° 727

A fin de poder establecer que régimen les corresponde a los trabajadores de entidades públicas que realizan actividades de construcción civil debemos analizar las siguientes normas:

#### 1.3.1. ~~Decreto Supremo~~ N° 07-77-TR

En relación a esta norma, vigente a la fecha, el artículo 1 señala:

*"Los trabajadores especializados en obras de construcción civil, que ejecuta directamente el Estado, en el modo y forma que se indica en la parte considerativa, tendrán derecho a percibir a partir de la fecha de promulgación del presente Decreto Supremo, los beneficios de compensación por tiempo de servicios y vacaciones, de acuerdo al régimen de construcción civil".*

Como puede verse, la norma señala en forma expresa la aplicación de algunos beneficios específicos para los trabajadores contratados por entidades públicas que realizan trabajos de construcción civil, como la CTS y



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

vacaciones; si bien la norma no señala en forma expresa la aplicación de todo el régimen laboral de construcción civil, tampoco es que prohíba esta aplicación, lo que debería ser resuelto por el juzgador<sup>28</sup>.

Dicha interpretación es señalada por RUBIO ZEVALLOS<sup>29</sup>, quien señala:

*"Es pues, bajo este escenario que se promulga el Decreto Supremo Nro. 07-77-TR (vigente a la fecha), con el objeto de contemplar este caso especial de obreros de construcción civil que labora en obras administradas o ejecutadas directamente por el Estado o Gobierno Central, disponiendo que a dichos trabajadores se les otorgue compensación por tiempo de servicios y vacaciones bajo el régimen de construcción civil, con lo que queda claramente establecido que el Estado SÍ puede contratar legalmente trabajadores dentro de tal régimen laboral especial, aunque circunscrito a los beneficios sociales de compensación por tiempo de servicios y vacaciones".*

Sin embargo, es importante resaltar que nuevamente el legislador tomó en cuenta la naturaleza de las actividades

<sup>28</sup> RUBIO ZEVALLOS. Op. Cit. Pág. 129

<sup>29</sup>



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

que desarrolla el trabajador y no si su empleador es una institución privada o pública, para aplicar parcialmente en forma expresa las normas del régimen de construcción civil al supuesto en específico regulado por dicha norma.

### **1.3.2. Decreto Legislativo N° 727**

En relación a esta norma, debemos tomar en cuenta los siguientes artículos:

*"Artículo 3.- "Están comprendidas en los alcances de la presente ley, las personas naturales y jurídicas, nacionales y extranjeras que se dediquen o promuevan las actividades de la construcción comprendidas en la Gran División 5 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU).*

*Artículo 12.- "Quedan comprendidos en los alcances del presente Título las empresas que desarrollen actividades consideradas en la Gran División 5 de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de las Naciones Unidas (CIIU), en la medida en que exclusivamente ejecuten obras cuyos costos individuales no excedan cincuenta (50) Unidades Impositivas Tributarias (UIT)".*

Si bien una primera lectura de esta norma, podría darnos a entender que los trabajadores de las entidades públicas que





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

realizan obras de construcción civil ya no estarían dentro de los alcances del régimen laboral especial de construcción civil, debemos señalar que el Decreto Legislativo N° 727 es una ley que busca fomentar la inversión privada en la construcción, por lo cual su aplicación es restrictiva para las personas naturales o jurídicas del sector privado, no siendo aplicables para las personas jurídicas de derecho público que realicen actividades de construcción por administración directa que es el caso bajo análisis<sup>30</sup>.

En ese sentido, el conflicto de esta norma con la Decreto Supremo N° 07-77-TR, es solo aparente pues, ambas regulan situaciones distintas, por lo que nuestro análisis se debe centrar en la aplicación del Decreto Supremo N° 07-77-TR<sup>31</sup>.

### **1.4 Obras de administración directa ejecutadas por entidades públicas**

Cuando nos referimos a obras de construcción civil ejecutadas por administración directa, estamos señalando que es el caso cuando la entidad pública es la que contrata al personal obrero encargado de la construcción de la obra y además, se encarga de administrar la ejecución de la misma, siendo el responsable directo por el

<sup>30</sup> RUBIO ZEVALLOS. Op. Cit. Pág. 135

<sup>31</sup> RUBIO ZEVALLOS, OP. CIT. Pág. 136.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

cumplimiento de las normas de construcción y de las normas laborales respectivas.

Estamos ante obras de construcción civil, cuando la obra implica la construcción de las que se tienen como tales según el CIU. Las características propias del régimen de construcción civil, es el ser una actividad eventual o temporal, es decir, su duración está condicionada a la culminación de la obra de construcción específica; en segundo lugar, está la variación de lugar, ya que está supeditada al lugar donde se desarrolla la obra de construcción; en tercer lugar, implican por su propia naturaleza, un riesgo a la salud e integridad física del obrero, ya que se trata de una actividad de riesgo.

No se considerará como obra de construcción civil por administración directa, para efectos de la aplicación del régimen laboral especial de la construcción civil, a aquellas obras que no cumplan con las características señaladas en los párrafos precedentes.

### **1.5 Posiciones Jurisprudenciales**

#### **1.5.1 Pleno jurisdiccional Distrital de Arequipa en materia laboral 2012**

El Pleno desarrollo este tema y acordó lo siguiente:



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

*"Sí pueden contratar a trabajadores sujetos al Régimen Laboral de Construcción Civil, las Municipalidades Provinciales, Distritales y Centros Poblados".*

### **1.5.2 Pleno Jurisdiccional Distrital de Moquegua en material laboral de 2005**

En dicho Pleno se acordó:

*"Primero.- No corresponde aplicar a los trabajadores que laboran para las entidades públicas como Municipalidad y Gobiernos Regionales y otros en obras de construcción civil, el régimen general que disponen las respectivas Leyes Orgánicas para todos sus trabajadores, pues estos deben ser pagados por el régimen especial de construcción civil por aplicación del Principio in dubio pro operario y el principio de A igual trabajo igual remuneración.*

*Segundo.- Debe hacerse en dichas instituciones la distinción entre trabajadores obreros y trabajadores de construcción civil, teniendo en cuenta el valor de la obra que debe ser de más de 50 UIT".*

Como puede verse, ya hay pronunciamientos a favor de considerar a los trabajadores de entidades públicas que realicen actividades de construcción civil dentro del régimen laboral de construcción civil con todos los beneficios que ello conlleva.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

A nivel de primera y segunda instancia judicial, se advierte que existen varios criterios sobre el particular. Asimismo, la autoridad administrativa de trabajo, en un caso en la ciudad de Junín, tuvo el mismo criterio, esto derivó en un proceso contencioso administrativo que luego fue conocido en la Casación N° 3858-2014-Junín.

### **1.5.3 Corte Suprema de Justicia**

La posición Corte Suprema de Justicia, la misma que ha señalado en la Casación Laboral N° 16429-2015-La Libertad, la Casación Laboral N° 23-2012-Cusco y Casación Laboral N° 7185-2014-Cusco, que no corresponde aplicar el régimen de construcción civil para los trabajadores de entidades públicas que realicen actividades de construcción civil.

## **2. ACUERDO**

Cuando una entidad pública ejecuta obras de construcción civil bajo la modalidad de administración directa, a los trabajadores obreros contratados para realizar dicha obra de construcción se les aplicará el régimen laboral especial de construcción civil.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Este criterio será aplicable siempre que se trate de un proyecto de obra de construcción de carácter eventual.

En el caso de obras menores de naturaleza permanente corresponde a los trabajadores obreros, el régimen laboral común de la actividad privada.

### VI. PROCEDENCIA Y APLICACIÓN DE LAS BONIFICACIONES ESPECIALES REGULADAS POR LOS DECRETOS DE URGENCIA N<sup>os</sup>. 090-96-EF, 073-97-EF Y 011-99-EF PARA LOS PENSIONISTAS DE EMPRESAS DEL ESTADO, ADSCRITOS AL RÉGIMEN DEL DECRETO LEY N<sup>o</sup> 20530 Y LA FORMA DE SU CÁLCULO.

#### 1. PLANTEAMIENTO

1.1 Los trabajadores de las empresas con participación estatal se han desarrollado en el régimen laboral de la actividad privada, e incorporados en el Régimen Previsional regulado por el Decreto Ley N<sup>o</sup> 20530.

Respecto de las empresas con participación estatal, todas ellas bajo la Administración de FONAFE, es necesario notar que sus trabajadores aun cuando han pertenecido al Régimen Laboral de



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

la Actividad Privada, han sido incorporados al Régimen Previsional regulado por el Decreto Ley N° 20530.

Enfatizamos entonces, que existen pensionistas, que hoy se encuentran en el Régimen Previsional regulado por el Decreto Ley N° 20530 quienes, cuando fueron trabajadores, pertenecieron al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728 al laborar en una empresa con participación estatal.

Ellos han sido incorporados al Régimen Previsional del Decreto Ley N° 20530 por acto administrativo en cumplimiento de una norma legal o por mandato judicial, de manera que no es materia de pronunciamiento dicha incorporación. Sin embargo, es necesario considerar, dentro de los alcances de los Decretos de Urgencia Nos. 090-96, 073-97 y 011-99, que al regular incrementos para el sector público, desconoce que muchos pensionistas que provienen del Régimen Laboral privado, tienen estructuras pensionarias propias. Ello debido a que por haber laborado en empresas del Estado, tuvieron una estructura salarial diferenciada más alta de aquellos trabajadores que pertenecieron al régimen laboral de la actividad pública.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Se debe tomar en cuenta que la aplicación del Decreto Ley N° 20530 plantea una serie de problemas, al incorporarse a trabajadores que pertenecieron al régimen laboral de la actividad privada, por lo alto de las pensiones que este otorga, por lo que no debe desnaturalizarse la aplicación de las bonificaciones establecidas en los Decretos de Urgencia Nos. 090-96, 073-97 y 011-99, que implicarían en la práctica un aumento, evitando crear una distorsión en el cálculo y pago de las pensiones, diferenciando al pensionista nato del Decreto Ley N° 20530 que es el servidor público.

### **1.2 El artículo 7 inciso C del Decreto de Urgencia N° 090-96-EF**

Dentro de las normas que se analizaron en el IV Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional por este tema, se encuentra el Decreto de Urgencia N° 090-96, el mismo que señala en su artículo 7 inciso C, que estaban excluidos del ámbito de aplicación de dicho Decreto de Urgencia *"El personal que perciba escalas remunerativas diferencias o emitidas por la ex-Corporación Nacional de Desarrollo o por la Oficina de Instituciones y Organismos del Estado"*.

Esta misma redacción también se repitió en los Decretos de Urgencia Nos. 073-97 y 011-99 (artículo 6); sin embargo, si bien se efectuó el análisis de dicha norma, dichos Decretos de Urgencia si



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

desarrollaban el tema de los pensionistas del Decreto Ley N° 20530 en forma expresa, existiendo actualmente pensionistas que no han percibido ningún beneficio señalado en dichos Decretos de Urgencia. Por lo que correspondería ahora analizar ello.

### **1.3 Alcance de los Decretos de Urgencia Nos. 090-96, 073-97 y 011-99.**

Dichos decretos de urgencia otorgan una Bonificación Especial a favor de los servidores y cesantes Profesionales de la Salud, Docentes de la Carrera del Magisterio Nacional, Docentes Universitarios, funcionarios del Servicio Diplomático de la República, personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, servidores asistenciales y administrativos de los Ministerio de Salud y Educación y personal funcionario, directivo y administrativo del Sector Público que regula sus ajustes remunerativos de acuerdo a lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 31 de la Ley N° 26553.

Asimismo, el artículo 3 de dichos Decretos de Urgencia señala que es de aplicación a los pensionistas de la Ley N° 23495, los Decretos Leyes Nos. 19846, 20530 y del Decreto Legislativo N° 894. Ello se ve reforzado con normas emitidas por el Poder ejecutivo<sup>32</sup>, como

<sup>32</sup> Por ejemplo, podemos señalar que en el caso del Banco de la Nación, mediante Decretos Supremos N° 117-98-EF y 143-99-EF se reconoció a los pensionistas de dicha entidad las bonificaciones establecidas en los D.U. N° 073-97 y 011-99, estableciéndose en forma expresa que ello era en virtud de lo señalado en el artículo 3 de dichos D.U.





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

por normas administrativas emitidas por las empresas pertenecientes a FONAFE<sup>33</sup>.

En ese sentido, de acuerdo a lo señalado en los Decretos de Urgencia antes citados, los pensionistas del Régimen Previsional del Decreto Ley N° 20530 que pertenecieron al sector público les correspondía los incrementos de estos Decretos de Urgencia, en el caso de las empresas públicas que se encuentran reguladas por el Fondo de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), se dictaron en algunos casos, como en el Banco de la Nación, normas especiales que les reconocieron beneficios pero de manera diferenciada, esto es con montos fijos, por lo que en estos casos se encontrarían incluidos como beneficiarios de la Bonificación Especial pero en los montos autorizados por las normas especiales. Algunas instituciones advirtiendo la estructura pensionaria diferenciada entre los pensionistas del sector público y los que provienen de la actividad privada han otorgado estos incrementos pero teniendo como base la estructura pensionaria del sector público ello en una interpretación de esta norma, la cual mediante su remisión a la Ley N° 26553 alude expresamente a las entidades del Estado cuyos trabajadores laboran bajo el régimen de la actividad privada.

<sup>33</sup> En el caso de ENAPU, se emitió el Acuerdo de Directorio N° 096-2004/PP por el cual se ratificaba el derecho de sus pensionistas de percibir las bonificaciones de los D.U. Nos. 090-96, 073-97 y 011-99.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

### **1.4 Requisitos para el pago de las bonificaciones reguladas en los Decretos de Urgencia Nos. 090-96, 073-97 y 011-99**

De acuerdo a lo señalado en los considerandos anteriores, y con la finalidad que el pago de las bonificaciones establecidas en los Decretos de Urgencia Nos. 090-96, 073-97 y 011-99 se otorguen a los pensionistas del Decreto Ley N° 20530 dentro de sus propios términos y no causen una distorsión en el cálculo y pago de las pensiones que perjudique el fondo destinado al pago de todos los pensionistas del Decreto Ley N° 20530, y en general a los pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones, se debe establecer determinados criterios y/o requisitos para la procedencia del pago de dichas bonificaciones.

#### **1.4.1 La calidad de pensionista del solicitante de la bonificación**

Como primer requisito que debe cumplirse para proceder al pago de las bonificaciones establecidas en los Decretos de Urgencia Nos. 090-96, 073-97 y 011-99, es que el solicitante debió tener la calidad de pensionista al momento en que entraron en vigencia dichos Decretos de Urgencia.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Es decir, a la fecha de la entrada en vigencia de dichos Decretos de Urgencia (01 de noviembre de 1996, 01 de agosto de 1997 y 01 de abril de 1999 respectivamente) el solicitante debió de haber cumplido con los requisitos establecidos para poder acceder a una pensión de jubilación de acuerdo a los requisitos del Decreto Ley N° 20530.

En ese sentido, si a la fecha de la entrada en vigencia de dichos Decretos de Urgencia, el solicitante aún no era pensionista o no cumplía con los requisitos para que se le otorgue una pensión de jubilación, entonces no podrá acceder al pago de la bonificación establecida en los Decretos de Urgencia antes señalados.

Este criterio es importante, pues lo que se ha buscado con los Decretos de Urgencia es beneficiar a un grupo determinado de personas (adscritas al Decreto Ley N° 20530) que ya eran pensionistas o tenían derecho a una pensión en dicho régimen pensionario, al momento de la entrada de vigencia de dichos Decretos de Urgencia.

### 1.4.2 Incrementos por Convenios Colectivos



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Aquellos pensionistas que ya han percibido un aumento en sus remuneraciones en virtud de un Convenio Colectivo, en los años 1996, 1997 o 1999, no tendrían derecho a percibir los aumentos regulados por los Decretos de Urgencia Nos. 090-96, 073-97 y 011-99, respectivamente, en tanto estarían percibiendo un doble aumento.

En ese orden de ideas, el incremento de la remuneración por convenios colectivos, y por ende de la pensión, excluye el percibir el beneficio adicional establecido en los Decretos de Urgencia Nos. 090-96, 073-97 y 011-99.

Asimismo, bajo ese mismo criterio, en caso el pensionista ya haya percibido las bonificaciones establecidas en los Decretos de Urgencia antes señalados y con ello haya aumentado su remuneración (lo que conllevará a un aumento posterior de la pensión), ya no podrán percibir nuevamente dichas bonificaciones una vez tenga la calidad de pensionista, pues lo contrario implicaría que estarían percibiendo un doble aumento.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

### 1.4.3 **La escala remunerativa de los pensionista del Decreto Ley N° 20530 pertenecientes al régimen laboral de la actividad pública**

Tal como hemos señalado en considerandos anteriores, los pensionistas de empresas del Estado del Decreto Ley N° 20530 que provienen del régimen laboral privado tuvieron una estructura salarial más alta que la de aquellos trabajadores que pertenecieron al régimen laboral de la actividad pública, lo que ha generado que dichos pensionistas perciban un monto mayor en tanto la pensión se calcula sobre base remunerativa distinta.

En ese sentido, si el cálculo de las bonificaciones establecidas en los Decretos de Urgencia Nos. 090-96, 073-97 y 011-99 se efectuara sobre la base remunerativa del régimen laboral de la actividad privada que percibían los pensionistas, se desnaturalizaría la finalidad de los Decretos de Urgencia antes mencionados, creando pensiones desiguales dentro del mismo régimen pensionario del Decreto Ley N° 20530.

Aquellos pensionistas que perciban estos incrementos en mérito a normas especiales, percibirán los montos



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

establecidos en estas disposiciones. No correspondiéndoles por tanto un recalcule alguno, para evitar distorsiones en el sistema.

Por ello, para la aplicación de los Decretos de Urgencia Nos. 090-96, 073-97 y 011-99 se debe utilizar la escala remunerativa de los pensionista del Decreto Ley N° 20530 pertenecientes al régimen laboral de la actividad pública, para lo cual se utilizará la remuneración del servidor público que desempeñe el mismo cargo o uno equivalente que el solicitante de la bonificación, ello evitará la distorsión que puede crearse al utilizar dos escalas remunerativas distintas (régimen público y privado) en el cálculo de la pensión a pagar dentro del mismo régimen pensionario.

### **1.4.4 Pensión máxima**

El último criterio a tomar en consideración es que el monto de las pensiones tiene un tope máximo, sin importar el régimen de pensiones que se analice, por lo que el pago de las bonificaciones de los Decretos de Urgencia Nos. 090-96, 073-97 y 011-99 debe responder también a ese criterio.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Así, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley N° 28449, el tope máximo de pensión para los pensionistas del Decreto Ley N° 20530 es de dos (2) UITs. En ese sentido, si el pensionista ya percibe el monto máximo de pensión de jubilación, no corresponde que se le otorgue estas bonificaciones. Si este no percibiera el tope pero con el pago que incluye las bonificaciones de los Decretos de Urgencia antes mencionados, obtuviera un incremento, el mismo no puede superar el tope de dos (2) UITs vigentes a la fecha en que corresponda el pago de la pensión.

### **1.5 Cálculo del pago de las bonificaciones reguladas en los Decretos de Urgencia Nos. 090-96, 073-97 y 011-99.**

Sobre este punto debemos señalar que no estamos ante una nivelación de pensiones, sino ante un mandato de naturaleza auto aplicativo que otorga las bonificaciones especiales, a algunos a los pensionistas del Decreto Ley N° 20530.

Así, tal como se señala en los considerandos precedentes se debe calcular dichas bonificaciones utilizando como base la remuneración del servidor público que desempeñó el mismo



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

M cargo o categoría equivalente que el pensionista solicitante de la bonificación, de acuerdo a la escala remunerativa de los pensionistas del Decreto Ley N° 20530 pertenecientes al régimen laboral de la actividad pública.

Para ello, la escala remunerativa que se utilizará será la vigente al momento que correspondía el pago de las bonificaciones.

Asimismo, dichas bonificaciones se aplicarán siempre que se cumplan los requisitos establecidos en los considerandos precedentes.

### 2. ACUERDO

Modificar el acuerdo del IV Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional sobre este tema en los siguientes términos:

Respecto de la aplicación de los Decretos de Urgencia Nos. 090-96, 073-97 y 011-99 a los pensionistas sujetos al régimen del Decreto Ley N° 20530, que hayan cesado bajo el régimen de la actividad privada, tienen derecho a percibir las bonificaciones especiales reguladas por dichos dispositivos, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

a) Que el solicitante haya tenido la calidad de pensionista al momento en que entraron en vigencia dichos Decretos de Urgencia.

b) Que no haya percibido un aumento en sus pensiones en virtud de Convenio Colectivo; que tampoco haya percibido un aumento de remuneraciones en virtud de las bonificaciones de los Decretos de Urgencia antes señalados.

c) Aquellos pensionistas que perciban estos incrementos en mérito a otras normas especiales, percibirán los montos establecidos en esas disposiciones y no los establecidos en los Decretos de Urgencia antes señalados.

d) Que el pensionista no perciba el tope de la pensión de 2 UIT. La pensión a pagar no superará dicho tope, en ningún caso.

La base de cálculo de las bonificaciones (porcentaje del 16%) de los Decretos de Urgencia se hará utilizando como base la remuneración del servidor público que desempeñó el mismo cargo o categoría equivalente al del pensionista solicitante de la bonificación, de acuerdo a la escala que aprobará el Ministerio de Economía y Finanzas de los niveles remunerativos de los pensionistas del Decreto Ley N° 20530 pertenecientes al régimen laboral de la actividad pública.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

### **VII. RECONOCIMIENTO DEL DERECHO PENSIONARIO DEL CAUSANTE PLANTEADA POR SUS HEREDEROS**

#### **1. PLANTEAMIENTO**

##### **1.1. Derecho a la pensión**

El derecho a la pensión se genera en la fecha en la que, el aportante a un determinado régimen previsional, cumple con los requisitos que señala el ordenamiento legal. Sin embargo, a fin de que tenga efectos jurídicos es necesario que el mismo sea declarado mediante la resolución administrativa y/o judicial correspondiente.

El derecho a la pensión es personalísimo, por lo cual es intransmisible. En tal sentido, el aportante que ya adquirió el derecho a la pensión, no lo puede transmitir por acto entre vivos, ni puede dejarlo como parte de su herencia y, tampoco, luego de su muerte, puede incluirse este derecho como uno de los derechos que se transmiten por sucesión intestada.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 0050-2004-AI/TC, ha señalado que la pensión no es susceptible de ser



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

transmitida por la sola autonomía de la voluntad del causante, como si se tratase de una herencia, pues se encuentra sujeta a determinados requisitos establecidos en la ley y que, solo una vez que hubiesen sido satisfechos, podría generar su goce a este o sus beneficiarios.

### **1.2. Necesidad del reconocimiento expreso de la pensión**

Si bien se ha venido señalando que la emisión de la resolución que reconoce el derecho a la pensión del asegurado no es una constitutiva de derecho, sino declarativa, lo cierto es que sin dicha resolución el asegurado no puede percibir una pensión, tomando en consideración que mediante dicha resolución administrativa o judicial se corrobora el cumplimiento de los requisitos legales para acceder a una pensión de jubilación.

En otras palabras, solo la autoridad administrativa o la judicial, pueden determinar el cumplimiento de los requisitos de configuración requeridos para acceder a una pensión de jubilación; antes de la emisión de dicha resolución, el asegurado solo tiene un derecho expectatio respectu a la pensión de jubilación.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

En ese orden de ideas, se hace necesario que sea el asegurado quien solicite su pensión de jubilación, ya que a través de ello se podrá establecer un derecho cierto y determinado, y con ello el asegurado se convertirá en pensionista y acreedor del sistema previsional.

Solo cuando al asegurado se le reconoce el derecho a una pensión administrativa o judicialmente, es que este derecho se incorpora en su patrimonio jurídico, y genera efectos patrimoniales, que consisten en las prestaciones específicas en dinero que se le deben otorgar como pensión.

La administración o el Poder Judicial mediante el acto administrativo o resolución judicial que otorga la pensión efectiva al asegurado, verifica con certeza jurídica los hechos que la ley exige para que el asegurado se convierta en pensionista.

El problema no solo surge cuando el asegurado fallece sin haber comenzado los trámites para la obtención del pronunciamiento donde se le reconozca su derecho de pensión, sino también cuando teniendo una pensión de jubilación no ha solicitado la nivelación y/o la actualización de dicha pensión.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Tal como hemos señalado el derecho de pensión es de carácter personalísimo, por lo mismo la solicitud de pensión, así como las solicitudes de nivelación, y actualización deben ser solicitadas directamente por el asegurado, no pudiéndose entender que los términos del acuerdo del III Pleno Jurisdiccional impliquen otorgarle legitimidad a los herederos del asegurado fallecido para que puedan plantear estas pretensiones que no fueron planteadas en su oportunidad por el asegurado fallecido, salvo la excepción reconocida legislativamente a los beneficiarios de pensiones subsidiarias de viudez o de orfandad.

### **1.3. El artículo 660 del Código Civil**

En el presente tema, no podemos señalar que se aplique el artículo 660 del código civil, por cuanto el asegurado fallecido aún no tenía derecho al monto de la pensión de jubilación, ello por cuanto como hemos precisado es necesario el reconocimiento expreso de la entidad previsional o del Poder Judicial de la existencia del derecho a la pensión.

En tal sentido, el aportante que aún no ha obtenido su reconocimiento no puede señalar que es propietario de todas las pensiones que se pudiesen devengar de su derecho primigeniamente expectatio, ello por cuando mientras no exista



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

un reconocimiento expreso por parte de la administración y/o el Poder Judicial, el derecho del asegurado no resulta un derecho cierto.

Los herederos de la persona que fallece sin haber reclamado su derecho a pensión, no heredan el derecho a pensión, pues este derecho es intransmisible. Sin embargo, si heredan los efectos patrimoniales de dicho derecho, es decir son los nuevos propietarios del dinero del cuál era acreedor su causante, pero para ello el asegurado debió por lo menos iniciar el procedimiento de reconocimiento de pensión administrativa o judicialmente, ya que él es el único que puede ejercer un derecho personalísimo, por lo que debe obtener el reconocimiento respectivo para que los efectos patrimoniales puedan heredarse.

Los herederos pueden solicitar en ejercicio de la sucesión procesal, a la Administración o al Poder Judicial, que se cumpla con el pago de los montos pensionarios que se hubiesen devengado hasta el momento de la muerte de su causante. Pero para ello primero se deberá obtener la resolución de reconocimiento de pensión correspondiente, si bien los herederos no pueden solicitar el reconocimiento de pensión, por ser personalísimo, si pueden continuar el trámite iniciado por su causante.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

### **1.4. Derechos de los sobrevivientes del causante asegurado**

Es importante señalar que en el caso de las pensiones de ascendientes, viudez y orfandad, al tener una naturaleza distinta de la pensión de jubilación, si pueden ser tramitadas por los beneficiarios legales del asegurado fallecido.

En ese sentido, el Decreto Ley N° 19990 establece que los sobrevivientes del asegurado tienen legitimidad para obrar y por tanto solicitar dichas pensiones.

Así, los artículos 54 y 56 del Decreto Ley N° 19990, establecen esta posibilidad y ello debido a que dichas pensiones afecta directamente a los beneficiarios legales de pensión de sobrevivientes del asegurado.

De otro lado, debe tenerse en cuenta que la masa hereditaria que corresponde se distribuya entre los herederos forzosos debe ser expresada en bienes ciertos, no expectaticios, en tanto que la masa hereditaria está constituida por el conjunto de cosas, derechos y obligaciones que no se extinguen con la muerte, y constituyen el patrimonio a transmitirse por sucesión.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

La situación descrita permite indicar que existe un mandato legal expreso contenido en el artículo 46 del Decreto Ley N° 19990 que puntualmente precisa: *"La pensión de jubilación caduca por fallecimiento del pensionista"*, situación que se enerva en el caso de los beneficiarios legales del derecho a la pensión de sobrevivientes.

Como puede observarse, no se busca restringir derechos a los herederos del asegurado, sino la aplicación correcta de la naturaleza jurídica del derecho de pensión de jubilación.

### 2. ACUERDO EN MAYORÍA

Precisar el acuerdo del III Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional sobre este tema, en el sentido siguiente:

Corresponde únicamente al asegurado requerir administrativa y/o judicialmente su derecho al reconocimiento de la pensión de la cual es titular, así como su nivelación o actualización.

Asimismo, tienen legitimidad para solicitar vía administrativa y/o judicial, la pensión de jubilación del asegurado, su nivelación o actualización sus sobrevivientes; que, en este caso, son su cónyuge, los





## *Corte Suprema de Justicia de la República*

hijos menores de edad, los hijos incapacitados para el trabajo (siempre que la incapacidad se haya producido antes de la mayoría de edad) e hijos mayores que sigan estudios superiores con éxito y los ascendientes del asegurado. En los casos señalados, se toma en consideración el orden de prelación reconocido por ley.

En el caso de procedimientos administrativos o procesos judiciales ya iniciados por el asegurado, los herederos pueden continuar con el séquito del proceso respectivo.

SS.

DE VALDIVIA CANO

*Ramiro Cano*

ARÉVALO VELA

CHUMPITAZ RIVERA

YRIVARREN FALLAQUE



*Corte Suprema de Justicia de la República*

TORRES VEGA

MAC RAE THAYS

RUBIO ZEVALLOS

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 01-12-2018
		Página : 1 de 1

Yo, Luzferda Palomino Gonzales  
 ..... docente de la Facultad Derecho ..... y  
 Escuela Profesional Derecho ..... de la Universidad César Vallejo  
Lima este ..... (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

"Condiciones Laborales de los policías Municipales  
de San Juan de Surigachó....."  
 .....

del (de la) estudiante .....  
 ..... constato que la investigación tiene un índice de  
 similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las  
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la  
 tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas  
 por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha S.J. 23-11-18 .....

Luzferda Palomino  
 .....  
 Firma


Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 22422843

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

feedback studio - Google Chrome  
 https://www.turnitin.com/app/.../u=10530442140&u=30&u=10543736228&lang=es

feedback studio Condiciones laborales de los policías municipales de San Juan de Lurigancho /25 40 de 57



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Título**

**"Condiciones laborales de los policías municipales de San Juan de Lurigancho"**

**AUTOR:**

Yamilhet Cresly Pariño Condor

**Resumen de coincidencias**

**23 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**Coincidencias**

1	Entregado a EP NBS S...	5 %
2	tesis.com	5 %
3	es.univalle.com	3 %
4	scribd.com	3 %
5	scribd.com	2 %
6	scribd.com	2 %
7	scribd.com	2 %

Página: 1 de 42    Número de palabras: 5120    Text-only Report    Turnitin Classic    High Resolution    Activado    16:11 01/04/2019

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 13-12-2018
		Página : 1 de 1

Yo Vamilhut Parino Condor, identificado con DNI No 72541889, egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Condiciones laborales de los policías Municipales de San Juan de Jerigonzur"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 FIRMA

DNI: 72541889

FECHA: 11 de diciembre del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Lutgerda Palomino Gonzales

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Paríño Condor Yamillut Cusly

INFORME TITULADO:

Condiciones Laborales de los Policias

Municipales de San Juan de Lurigancho.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Abogada

SUSTENTADO EN FECHA: 12/12/2018

NOTA O MENCIÓN: 16



Lutgerda Palomino Gonzales  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN